

SARAKHAM JOURNAL
MAHASARAKHAM UNIVERSITY
Vol.9 No.1 January - June 2018



วารสาร



MAHASARAKHAM
UNIVERSITY

วารสาร
สารคาม
SARAKHAM JOURNAL
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2561 ISSN 1906-893X

สารคาม

SARAKHAM JOURNAL
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

MSU

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561 ISSN : 1906-893X

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัยและองค์ความรู้ที่เป็น Best practice ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถาบัน เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของนักวิจัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยไม่ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความวิชาการและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ ในวารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคามนี้ จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer Review) ซึ่งปกติจะมี Double Blind (ผู้พิจารณา 2 คน) หรือ Triple Blind (ผู้พิจารณา 3 คน) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพร เกษสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์สิทธิพร ภิรมย์รื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์ลสิทธิ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ประเสริฐสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพจน์ พรหมสัตย์พรต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานัญ ปาณางษ์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ ดร.นำผึ้ง อินทะเนตร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจิวชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MR.Paul Alexander Dulfer

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นางฉวีวรรณ อรรถะเศรษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เลขานุการ

นางพัชตรีวิไล รุ่งวิสัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยเลขานุการ

นางจิรารัตน์ ภูสีฤทธิ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

กำหนดออกเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

บรรณาธิการ

วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์โดยได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยสายสนับสนุนรวมถึงนักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่ได้ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์ เป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถาบัน ซึ่งบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทำให้วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีมาตรฐานดียิ่งขึ้น วารสารสาระคามฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 8 บทความ แบ่งเป็นผลงานจากภายในมหาวิทยาลัย 3 บทความ และผลงานของภายนอกมหาวิทยาลัย 5 บทความ

วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ถูกจัดคุณภาพให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 ในฐานข้อมูล TCI และยินดีต้อนรับบทความวิจัยและบทความวิชาการของบุคลากร นักวิจัยสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ นิสิต นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กองบรรณาธิการเปิดกว้างและพร้อมต้อนรับต้นฉบับของท่านในทุกสาขาวิชาและวิทยาการที่เกี่ยวข้อง

วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยินดีที่ได้เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานหรือบทความ รวมทั้งวิทยานิพนธ์ที่ปัญหาการวิจัยเป็นลักษณะการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในองค์กรและงานประจำ ซึ่งที่งานวิจัยเหล่านั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวงการศึกษต่อไป

สารบัญ

การพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ..... 1
จณัญญา ไหม่นทีกุล

**Development of an Internal Control System for Finance
and Accounting at King Mongkut's University of Technology
North Bangkok**

Janunya Mainateekul

อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
และสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก..... 23
นิภาพรรณ เจนสันติกุล

**A Scenario of Administration and Development of Academic
and Support Personnel of Public Higher Education Institutions
in the Western Region**

Nipapan Jentsantikul

ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงิน
และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ..... 39
เพ็ญศรี ชื่นชม

**Proactive Performance of Personnel in Finance and Accounting
at King Mongkut's University of Technology North Bangkok**

Pensri Chuenchom

ยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง : บทเรียนจากโครงการหนึ่ง
คณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2557-2558..... 60
มนตรี คำวัน

**Art and Culture Conservation Strategy of the College
of Politics and Governance: A Lesson from One Faculty One
Culture Project in 2014-2015**

Montri Khamwan

วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ..... 73
วิลาวรรณ แซ่เจ็ง

**Needs for Self-development of Staffs of Finance and Accounting
at King Mongkut's University of Technology North Bangkok**

Wilawan Saejeng

การวิจัยและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา
ด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง..... 95

Research and Development of Quality Educational Teacher Coaching

กระพัน ศรีงาน, พัชนี กุลทานันท์, สุชาติ หอมจันทร์,
ประทวน วันนิจ, นียม อานไมล์, สรวุธ ทัศนาวีวัฒน์,
ทรงเกียรติ สมญาดี, เฉลิมกิต แข่งแก้ว, ไพรัช จันทร์งาม

Krapan Sri-ngarn, Phatchanee Kultanan, Suchart Homjan,
Pratoun Wannit, Niyom Arnmai, Sarawuth Thassanawiwat,
Songkiat Somyat, Chalermkit Kengkaew, Pairat Janngam

การศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน
และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์
ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี
ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 110
อภิรดี อินตะนัย

**A Study of the Efficiency of Recognizing, Accepting
and Transferring Credits According to the Course Credit Transfer
System Mahasarakham University**

Aphiradee Intanai

ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษา
ตอนปลาย คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาและผลการเรียนในระดับ
ชั้นปีที่ 1 – 3 ของนิสิตหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 132
อาทิตยา รัตนาโรจนากุล

**Relationship between high school grade point achievement,
admission score and 1 – 3 year achievement of medical students
the in faculty of medicine Mahasarakham University.**

Artitaya Radtanarodjanakul

การพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Development of internal control system in financial and accounting of King Mongkut's University of Technology North Bangkok

จณัญญา ไหม่นทีกุล
Janunya Mainateekul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 1610, E-mail : jananya.m@op.kmutnb.ac.th

¹ 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 1610, E-mail : jananya.m@op.kmutnb.ac.th

ผลการวิจัย พบว่า (1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีที่ดีที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมด้านการประเมินความเสี่ยง ด้านกิจกรรมการควบคุม ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามและการประเมินผลที่ดีที่สุดทุกด้าน (2) บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี แตกต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยง และการติดตามและประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

คำสำคัญ : ระบบควบคุมภายใน, การเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

A study was undertaken on the effectiveness and efficiency of the internal control system at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). Three specific objectives were proposed. (1) study the University's internal control system particularly as it pertains to development of the financial and accounting section at the University (2) compare financial and accounting staff's ideas and opinions of the internal control system using personal factors as a reference, and (3) propose guidelines for developing the internal control system. A survey, in the form of a questionnaire, was taken to collect data from 75 staffs. Statistics, consisting of frequency, percentages t-test and One-way ANOVA, were used in data analysis. Upon completion of the study, results showed: (1) KMUTNB was rated "best" level in each category: implementation of control environment, risk assessment, information and communication, and monitoring. (2) Male and Female members of the accounting

and financial staffs held different opinions about the internal control system, risk assessment, and monitoring at an 0.05 level of significance. No meaningful differences of opinion were attributed to age of staff members.

Keywords : internal control system, financial and accounting, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

บทนำ

ระบบการควบคุมภายใน (Internal Control System) เป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงาน และเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานอันจะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลประโยชน์ในระดับที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานในระบบราชการปัจจุบันนี้ มีการปรับบทบาทการบริหารงานจากการมุ่งเน้นความสำเร็จของผลผลิต (Output) ไปสู่การมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากผลผลิตที่เกิดขึ้น (Outcome) ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงการมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ความคุ้มค่าของต้นทุนที่ใช้ในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานอีกด้วย และได้มีการกระจายความรับผิดชอบในการบริหารการเงินให้หน่วยงาน

มีอิสระและคล่องตัวในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อผลิตผลงานตามพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลทางบัญชีที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ฐานะการเงินและประเมินผลการดำเนินงานทางการเงิน มีข้อมูลต้นทุนในการผลิตผลผลิตและบริการเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการขอจัดสรรงบประมาณ และมีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนทางการเงินการบริหารจัดการทรัพย์สินและการตรวจสอบกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการจัดทำรายงานทางการเงินที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และประเมินผลการบริหารจัดการทางการเงินดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กลุ่มมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ, 2546 : 1) ซึ่งในการปรับแนวทางการบริหารงานนี้ ได้มีการนำเทคนิคเรื่องของการควบคุมภายในทางการเงินมาใช้เพื่อให้เกิด

ความมั่นใจว่า การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม (สมใจ พวงนิล, 2554: 1-2)

ระบบการควบคุมภายในที่ดีมีส่วนช่วยทำให้ทรัพย์สินขององค์กรได้รับการดูแลรักษาเป็นการป้องกันความเสียหาย อันอาจเกิดจากการทุจริต ข้อมิผิดพลาด ความสูญเสีย และภัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้การบันทึกทางการเงินบัญชีและรายงานทางการเงินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ทันเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญขององค์กร (อัจฉรา มานะอรียกุล, 2559:19) นอกจากนี้ระบบการควบคุมภายในจะเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ เป็นเครื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (จันทนา สาขากรและคณะ, 2557: 8) ซึ่งในปี พ.ศ. 2535 โคโซ (COSO) ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของการควบคุมภายในที่รู้จักกันดีในชื่อ “กรอบการควบคุมภายใน” โดยมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รายงานทางการเงินเชื่อถือได้ และปฏิบัติตาม

กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวคิดที่ถือว่าได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

สำหรับในประเทศไทย กระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางซึ่งมีภาระหลักสำคัญคือกำกับและดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติการควบคุมภายในสำหรับภาคราชการขึ้นตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 เพื่อให้หน่วยงานของทางราชการมีแนวทางในการกำหนดการควบคุมภายในของตนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยแนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในในภาคราชการนี้ ได้กำหนดขึ้นโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประยุกต์จากระบบการควบคุมภายใน ของ (The Committee of Sponsoring Organization of the Tread Way Commission : COSO) ซึ่งเป็นระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมถึงองค์ประกอบต่างๆ 3 ประการคือ

1) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน (Effectiveness and Efficiency of Operations)

2) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน (Reliability of Financial Reporting)

3) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Compliance with Applicable Laws and Regulations) ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. 2544: 3 – 4; สมใจ พวงนิล, 2554: 2)

ในส่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีมติ อนุมัติจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน (Internal Audit Unit) เป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2555 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายในส่วนราชการ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทที่สำคัญของหน่วย

ตรวจสอบภายใน คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกระดับของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายใต้การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผล

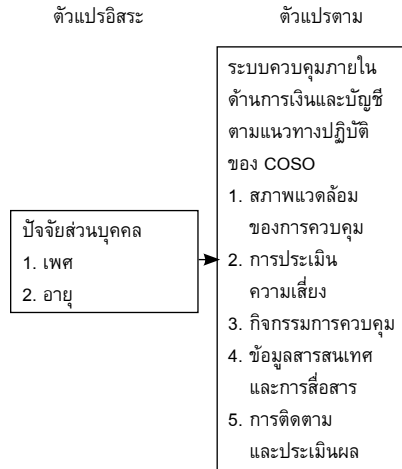
ตั้งแต่มีการจัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายใน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังไม่มีการทำการสำรวจความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จากบุคลากรปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยว่าระบบการควบคุมภายในที่ผ่านมามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงในประเด็นใดหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวในการจัดวางระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

ดินเพื่อให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีตามแนวทางปฏิบัติของ COSO ซึ่งประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมของการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามและประเมินผล (จันทนา สาขากรและคณะ, 2557)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 75 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 - กันยายน 2560

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ และ อายุ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ตามแนวทางปฏิบัติของ COSO ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมของการควบคุม
2. การประเมินความเสี่ยง
3. กิจกรรมการควบคุม
4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร
5. การติดตามและประเมินผล

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

เกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 73 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เพื่อการสูญเสียของแบบสอบถามอีกจำนวน 2 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 75 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามแนวคิดของ COSO

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วารุเพ็งสวัสดิ์, 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.67 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 9.33 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.67

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามคะแนน ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุมคิดเป็นร้อยละ 90.07 รองลงมา ด้านการติดตามและการประเมินผล คิดเป็นร้อยละ 89.56 ด้านการประเมินความเสี่ยงคิดเป็นร้อยละ 87.52 ด้านกิจกรรมการควบคุม คิดเป็นร้อยละ 87.27 และด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 86.29

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวม

ระบบควบคุมภายใน ด้านการเงินและบัญชี	มี		ไม่มี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สภาพแวดล้อมของการควบคุม*	1,351	90.07	149	9.93
การประเมินความเสี่ยง**	722	87.52	100	12.48
กิจกรรมการควบคุม***	720	87.27	105	12.73
ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร****	453	86.29	72	13.17
การติดตามประเมินผล*****	403	89.56	47	10.44

* มีจำนวน 20 ข้อ (1,500) คะแนน

** มีจำนวน 11 ข้อ (825) คะแนน

*** มีจำนวน 11 ข้อ (825) คะแนน

**** มีจำนวน 7 ข้อ (525) คะแนน

***** มีจำนวน 6 ข้อ (450) คะแนน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมี
รายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมของ
การควบคุม พบว่า มีระดับการควบคุม
ภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดยเรียงตาม
ลำดับดังนี้ ปรัชญาและรูปแบบการ
ทำงานของผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ
98.00 รองลงมา การมอบอำนาจและ
หน้าที่ความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ
92.00 นโยบายและวิธีบริหารด้านบุคคล
คิดเป็นร้อยละ 90.67 กลไกการติดตาม
ตรวจสอบการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ
85.33 ความรู้ทักษะและความสามารถ
ของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 84.33 โครงสร้าง

องค์กร คิดเป็นร้อยละ 82.67 และความ
ซื่อสัตย์และจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ
82.33 ตามลำดับ

โดยแต่ละประเด็นย่อยมี
รายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านปรัชญาและ
รูปแบบการทำงานของผู้บริหาร พบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า พนักงาน
มีทัศนคติที่ดีและสนับสนุนการปฏิบัติ
หน้าที่ด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ
รองลงมา มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงาน
ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
มีทัศนคติที่เหมาะสมในการจัดการความ
เสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและพิจารณา

ลดหรือป้องกันความเสี่ยง มีทัศนคติที่เหมาะสม ต่อการดำเนินงานและการรายงานทางการเงิน

2.1.2 ด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรม พบว่า มีการดำเนินการตามควรแก่กรณี เมื่อไม่มีการปฏิบัติตามนโยบาย วิธีปฏิบัติ หรือระเบียบปฏิบัติ มีการส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จของความสำเร็จซื่อสัตย์และจริยธรรม มีข้อกำหนดด้านจริยธรรมและบทลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันในการปฏิบัติงาน

2.1.3 สภาพแวดล้อมของการควบคุม ความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคล พบว่า มีการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานไว้อย่างเหมาะสม มีการระบุและแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงาน การบัญชี และพัสดุ มีการจัดทำเอกสารคำบรรยายคุณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่เป็นปัจจุบัน และมีแผนการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรทั้งหมดอย่างเหมาะสม

2.1.4 ด้านโครงสร้างองค์กรพบว่า มีการจัดโครงสร้างและ

สายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเหมาะสม มีการประเมินผลโครงสร้างเป็นครั้งคราวและปรับเปลี่ยนในส่วนที่จำเป็นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2.1.5 ด้านการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า มีการมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลที่เหมาะสมและเป็นไปอย่างถูกต้อง และมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบ และผู้บริหารมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลการดำเนินงานที่มอบหมาย

2.1.6 ด้านนโยบายวิธีบริหารด้านบุคลากร พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานได้พิจารณาถึงความซื่อสัตย์และจริยธรรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือนประเมินจากผลการปฏิบัติงาน มีการลงโทษทางวินัยและแก้ไขปัญหาเมื่อมีการไม่มีปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดทางจริยธรรม

2.1.7 ด้านกลไกการติดตามการตรวจสอบการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้มีตรวจสอบภายในและมีการรายงานผลการตรวจสอบภายในต่อหัวหน้าส่วนราชการทราบเป็นระยะ ๆ

2.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง พบว่า มีระดับการควบคุมภายใน

อยู่ในระดับดีที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม 94.67 วัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน 92.67 การระบุปัจจัยเสี่ยง 88.67 การวิเคราะห์ความเสี่ยง 84.00 และ การบริหารความเสี่ยง 80.89

โดยแต่ละประเด็นย่อยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ด้านวัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน พบว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน รองลงมา มีการชี้แจงให้บุคลากรทุกระดับทราบ และเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2.2 ด้านวัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม พบว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน และ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละส่วนงานสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2.3 ด้านการระบุปัจจัยเสี่ยง พบว่า ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการระบุ และประเมินความเสี่ยง รองลงมา มีการระบุและประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน

2.2.4 ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง พบว่า มีการกำหนดหลัก

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญของความเสี่ยง และมีการวิเคราะห์และประเมินระดับความสำคัญของความเสี่ยง และความถี่ที่จะเกิดหรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง

2.2.5 ด้านการวิเคราะห์ความเสี่ยง พบว่า มีการกำหนดวิธีการควบคุมหรือลดความเสี่ยง รองลงมา มีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และมีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

2.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีการแบ่งแยกหน้าที่การอนุมัติ การบันทึก บัญชี การดูแลรักษาทรัพย์สินออกจากกันโดยเด็ดขาด คิดเป็นร้อยละ 93.33 มีการติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 92.00 มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีการกำหนดมาตรการป้องกันและดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างรัดกุมและเพียงพอ

คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีการจัดทำทะเบียน และรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องเพียงพอ และทันเวลา คิดเป็นร้อยละ 88.00 มีการประเมินผลการควบคุมภายในจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 88.00 มีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมขึ้นตามวัตถุประสงค์ และผลการประเมินความเสี่ยง คิดเป็นร้อยละ 86.67 มีการจัดให้มีคำบรรยายลักษณะงาน และคู่มือปฏิบัติ เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 85.33 มีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานและผู้ตรวจสอบภายนอกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 85.33 บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีการกำหนดลำดับ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 78.67

2.4 มีการรับฟังและพิจารณาข้อร้องเรียนจากภายนอกหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 94.67 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายในหน่วยงานผ่านระบบสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 92.00 จัดให้มีระบบสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารสำหรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 90.67 มีการรับฟังข้อร้อง

เรียนจากบุคลากรภายในหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีกลไกหรือช่องทางที่บุคลากรสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดสายการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 81.33 มีการจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจงให้ทราบถึงวิธีการใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 72.00

2.5 การติดตามและการประเมินผล พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ 93.33 มีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงานและรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารส่วนงานทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 90.67 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากงานเสร็จสิ้น คิดเป็นร้อยละ 90.67 มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีการติดตาม

ผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 88.00 มีการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในลักษณะมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 85.33

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี แตกต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยง และการติดตามและประเมินผล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี	ปัจจัยส่วนบุคคล (n=75)			
	เพศ		อายุ	
	t	sig.	F	sig.
สภาพแวดล้อมของการควบคุม	-.623	.535	2.057	.114
การประเมินความเสี่ยง	2.129	.043*	2.266	.088
กิจกรรมการควบคุม	.640	.524	.277	.842
ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร	-.270	.788	1.735	.168
การติดตามประเมินผล	3.616	.001*	2.631	.057
โดยภาพรวม	.507	.613	1.648	.186

อภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อยู่ในระดับที่ดีที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการพัฒนาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยมีหน่วยตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือที่สำคัญของฝ่ายบริหารในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานในส่วนราชการ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด บทบาทที่สำคัญของหน่วยตรวจสอบภายใน คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานในทุกกระดับของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าภายใต้การบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผล (หน่วยตรวจสอบ

ภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557:2) เมื่อพิจารณาในประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ประชัญญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร รองลงมา การมอบอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและวิธีบริหารด้านบุคคล กลไกการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงาน ความรู้ทักษะและความสามารถของบุคคล โครงสร้างองค์กร และความซื่อสัตย์และจริยธรรม ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่าเป็นไปตามแนวคิดของ COSO ที่อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดี คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและเข้าใจขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตนเอง และบุคลากรดังกล่าวจะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเพียงพอนอกจากนี้บุคลากรดังกล่าวจะต้องยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานรวมถึงข้อกำหนดของจริยธรรมที่กำหนด สภาพแวดล้อมของการควบคุมเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบอย่างมาก ต่อกิจกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรและ

การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ดังนั้นสภาพแวดล้อมของการควบคุมจึงเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์ประกอบ ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้เกิดโครงสร้างของการควบคุมภายใน และวินัยของบุคลากรผู้กำกับดูแลและฝ่ายบริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในหน่วยงาน (อุษณาภัทรมนตรี, 2559:20) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา ดั่งมหาสอน (2553:95) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของรสนันดา รีสอร์ท เทกอะวัน ผลการศึกษาพบว่า โรงแรมมีการปฏิบัติตามแนวการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO คิดเป็นร้อยละ 76.47 โดยมีการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนในเรื่องของความซื่อสัตย์และจริยธรรม ปรัชญาการบริหารและรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร โครงสร้างการจ้ดองค์การ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และนโยบายและวิธีบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุรภาพร ชุณหชา (2552: 54) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการควบคุมภายในด้านรายงานทางการเงินของ COSO : จากมุมมองของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของบริษัทกรณี

ศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรด้านบัญชีและการเงินของบริษัทกรณีศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในด้านรายงานทางการเงินส่วนของสภาพแวดล้อมในการควบคุมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละหลักการ พบว่า มีการปฏิบัติตามในหลักการด้านปรัชญาและรูปแบบการบริหารงานของฝ่ายบริหารมากที่สุด

1.2 ด้านการประเมินความเสี่ยง พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ วัตถุประสงค์ระดับกิจกรรม รองลงมา วัตถุประสงค์ระดับหน่วยงาน การระบุปัจจัยเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน และวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละส่วนงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจันทนา สาขารและคณะ (2557) ได้อธิบายไว้ว่าหลักการสำคัญสำหรับการประเมินความเสี่ยง คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนเพียงพอ เพื่อให้สามารถระบุและประเมินความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ

บรรลូវัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไป
 วัตถุประสงค์ขององค์กรมีอยู่ 5 ประการ
 คือ (1) วัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน
 เป็นวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานใน
 ภาพรวมหรือเป็นวัตถุประสงค์ระดับ
 กิจการโดยไม่รวมไม่ใช้กิจกรรมหนึ่ง
 โดยเฉพาะ (2) วัตถุประสงค์การรายงาน
 ทางการเงินสำหรับบุคคลภายนอก
 แสดงให้เห็นว่าองค์กรสามารถปฏิบัติ
 ตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน
 และเหมาะสมกับธุรกิจ ในขณะที่นั้น โดย
 แสดงได้ว่ารายการในรายงานทางการเงิน
 มีตัวตนจริง ครบถ้วน แสดงถึงสิทธิ
 หรือภาระผูกพันขององค์กรได้ถูกต้อง
 (3) วัตถุประสงค์การรายงานที่ไม่ใช่
 ทางการเงินสำหรับบุคคลภายนอก (4)
 วัตถุประสงค์การรายงานทางการเงิน
 ภายใน และ (5) วัตถุประสงค์ด้านการ
 ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ซึ่งจากผลการ
 วิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ
 อัจฉรา มานะอรียกุล (2559:28) ได้
 อธิบายไว้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์
 เป้าหมายเสมือนมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 ในกิจการนั้น ซึ่งในการกำหนด
 วัตถุประสงค์และกระบวนการควบคุม
 ภายในต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการ
 ใช้ทรัพยากร ค่าใช้จ่ายที่ควบคุมได้และ
 ควบคุมไม่ได้ ผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น
 หากการปฏิบัติหน้าที่ ณ จุดใดจุดหนึ่ง

บกพร่องแล้วจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน
 ณ จุดอื่น อย่างไร รวมถึงมีผลกระทบต่อ
 กิจการโดยรวมอย่างไร

1.3 ด้านกิจกรรมการควบคุม
 พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ใน
 ระดับดีที่สุด โดย ผู้ตอบแบบสอบถามมี
 ความเห็นว่า มีการแบ่งแยกหน้าที่การ
 อนุมัติ การบันทึก บัญชี การดูแลรักษา
 ทรัพย์สินออกจากกันโดยเด็ดขาด
 รองลงมา มีการติดตั้งระบบรักษาความ
 ปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกส่วน
 งานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากผลการศึกษาข้าง
 ต้นนั้นก็เป็นไปตามแนวคิดของ COSO
 ที่อธิบายไว้ว่า กิจกรรมการควบคุม
 ประกอบไปด้วย (1) การแบ่งแยกหน้าที่
 อย่างเพียงพอ เช่น หน้าที่ในการเก็บ
 รักษาทรัพย์สิน หน้าที่ในการอนุมัติ
 รายการแยกต่างหากจากเจ้าหน้าที่ใน
 การดำเนินรายการ และหน้าที่ในการ
 ปฏิบัติงานแยกต่างหากจากผู้ทำรายงาน
 แสดงผลการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันมิให้
 ผู้ปฏิบัติงานรายงานผลเกิดความเป็น
 จริง (2) การมอบอำนาจในการอนุมัติ
 รายการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
 (3) การมีเอกสารและบันทึกทางการ
 บัญชีอย่างถูกต้องเหมาะสม (4) มีการ
 ควบคุมสินทรัพย์และบันทึกทางการ
 บัญชีให้ปลอดภัยทั้งจากภัยธรรมชาติและ
 และการนำไปใช้ในทางที่ไม่ถูกต้อง (5)

มีการตรวจสอบที่เป็นอิสระ (วิลโลว วีระปรีย และคณะ, 2558:16-18) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายพิน ไพรสิงห์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินระบบการควบคุมภายใน ด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลด้านกิจกรรมการควบคุม มีความเพียงพอ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ โกษณะสมบัติ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO: กรณีสักงาน หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษา ในภาพรวม ผลการประเมินผลระบบ ควบคุมภายในของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตาม แนวคิด COSO พบว่า หน่วยงานใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านกิจกรรมควบคุมอยู่ในระดับดี และ เมื่อพิจารณารายข้อแสดง ให้เห็นว่า กิจกรรมควบคุมของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ กำหนดขึ้น สอดคล้องกับการประเมิน ความเสี่ยงโดยการนำผลที่ได้จากการ ประเมินความเสี่ยงมากำหนดวิธี หรือ กิจกรรมที่สามารถป้องกันหรือความ เสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมถึง

มีการกำหนด มาตรการติดตามและ ประเมินผลกิจกรรมควบคุมอย่าง สม่าเสมอ

1.4 ระบบสารสนเทศและการ สื่อสาร พบว่า มีระดับการควบคุมภายใน อยู่ในระดับดีที่สุด โดยผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า มีการรับฟังและพิจารณา ข้อร้องเรียนจากภายนอกหน่วยงาน รอง ลงมา จัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายใน หน่วยงานผ่านระบบสารสนเทศ จัดให้มี ระบบสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสาร สำหรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ซึ่ง จากผลการศึกษาข้างต้นนั้นก็เป็นที่ ไป ตามแนวคิดของ COSO ที่อธิบายไว้ว่า สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ บริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ผู้สามารถได้สารสนเทศที่ รวดเร็วและถูกต้องจะสามารถช่วงชิง โอกาสได้ก่อนผู้อื่น สารสนเทศจึงหมาย รวมถึงข้อมูลข่าวสารทางการเงินและ ข้อมูลที่เกี่ยวกับการดำเนินงานอื่น ๆ ที่มาจากแหล่งข้อมูลภายในและแหล่ง ข้อมูลภายนอกองค์กร สามารถสนเทศ มีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ ผู้บริหารใช้สารสนเทศในการพิจารณาสั่ง การและวางแผน ส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้ เพื่อเป็นเครื่องชี้้นำในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้น

ทุกองค์กรควรจัดให้มีสารสนเทศที่ดีซึ่งมีลักษณะดังนี้ (1) เหมาะสมกับการใช้ คือ มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ (2) มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สะท้อนผลตามความเป็นจริง และมีรายละเอียดที่จำเป็นครบถ้วน (3) เป็นปัจจุบัน คือ ให้ข้อมูลล่าสุด หรือใกล้เคียงกับวันที่ตัดสินใจมากที่สุด (4) ทันเวลา คือ ได้ข้อมูลที่ต้องการทันเวลาที่จะใช้ และ (5) เหมาะสมในการเข้าถึง คือ ควรง่ายสำหรับบุคคลที่มีอำนาจเกี่ยวข้องและสมควรเข้าถึง แต่มีระบบการควบคุมป้องกันสำหรับผู้ที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ให้เข้าถึงข้อมูลดังกล่าว (จันทนา สาขากรและคณะ, 2557: 21-22) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณษา อุ่มมาก (2552) การประเมินการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามกรอบงานการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรของ COSO : วิทยากรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) การปฏิบัติงานที่บริษัทมีการปฏิบัติตามมากที่สุด ได้แก่ บริษัทมีระบบข้อมูลด้านคอมพิวเตอร์ที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของธุรกิจ และข้อมูลมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารระดับสูงได้สนับสนุนในการพัฒนาระบบสารสนเทศของบริษัทใน

การนำระบบ ERP (Enterprise Resource Planning) มาใช้ในองค์กร ทำให้ผู้บริหารสามารถได้ข้อมูลที่นำมาช่วยในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และช่วยในการบริหารงานที่รวดเร็วและทันเวลา เนื่องจากข้อมูลเป็นระบบออนไลน์ เพื่อใช้ในการบริหารงานโครงการและรองรับกับการขยายตัวขององค์กรและธุรกิจในอนาคต และบริษัทยังมีการสร้างทัศนคติที่ดีในการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร

1.5 การติดตามและการประเมินผล พบว่า มีระดับการควบคุมภายในอยู่ในระดับดีที่สุด โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า มีการติดตามการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายใน รองลงมา มีการเปรียบเทียบระหว่างแผนงานกับผลการดำเนินงานและรายงานผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารส่วนงานทราบอย่างต่อเนื่อง และเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการติดตามผลการดำเนินงานทั้งระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากงานเสร็จสิ้น ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นนั้นก็เป็นไปตามแนวคิดของ COSO ที่อธิบายไว้ว่า การตรวจสอบและการประเมินผลเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมการควบคุมที่กำหนดให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งการควบคุมแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ (1) การควบคุมแบบเป็น

ทางการ เป็นการควบคุมที่กำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นการกระทำเพื่อควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดนโยบายและคู่มือปฏิบัติงาน การแบ่งแยกหน้าที่ การอนุมัติรายการ เป็นต้น (2) การควบคุมแบบไม่เป็นทางการ เป็นการควบคุมที่ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการควบคุมให้เกิดขึ้นด้วยการมีค่านิยมที่ดี ความเปิดเผย ความไว้วางใจ ความร่วมมือกัน ความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม ความรู้ ความสามารถ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการกำกับดูแลกิจการหรือการควบคุมภายใน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เราเรียกว่า “Stakeholders” (อัจฉรา มานะอริยกุล, 2559: 22-23) จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ โภชนะสมบัติ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO: กรณีสึกษา หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดี และเมื่อพิจารณารายข้อแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคพร้อมรายงานให้ผู้บริหารทราบเพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสมและทันต่อปัจจุบัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีแตกต่างกันในด้านการประเมินความเสี่ยงและการติดตามและประเมินผล ซึ่งผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเพศชายมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีด้านการประเมินความเสี่ยง และการติดตามและประเมินผลมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 90.67 จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นนั้นน้อยกว่าเพศชาย แต่อย่างไรก็ตามบุคลากรในหน่วยงานคลังก็ปฏิบัติ

งานตามนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นได้อย่างสมเหตุสมผล และมีประสิทธิภาพ เพราะระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางไว้ และที่สำคัญยังเป็นเครื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออีกทางหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาที่เกี่ยวกับอายุนั้นแสดงให้เห็นว่าอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลังของมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานตามระบบการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวิมล ทศวัฒน์ (2550) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ COSO ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาาระบบควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมของการควบคุม มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นไปได้และไม่สร้างความกดดันในการปฏิบัติงาน และพยายามพัฒนาบุคลากรทุกคนให้ตระหนักถึงความสำคัญและการยึดมั่นใจการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณด้วยกัน

2. ด้านการประเมินความเสี่ยง มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการแจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบเกี่ยวกับวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง และมีการพิจารณาความคุ้มค่าของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยง

3. ด้านกิจกรรมการควบคุม มหาวิทยาลัยฯควรมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะจากผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานและผู้ตรวจสอบภายนอกหน่วยงาน แจ้งให้บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการควบคุม และมีการกำหนด

ลำดับขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตามลำดับ

4. ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยควรพัฒนากลไกหรือช่องทางที่บุคลากรสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน พัฒนาระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพียงพอและสอดคล้องกับการจัดสายการบังคับบัญชา และจัดทำคู่มือและเอกสารชี้แจงให้ทราบถึงวิธีการใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

5. การติดตามและการประเมินผล มหาวิทยาลัยควรมีการติดตามผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในลักษณะมีการประเมินประสิทธิภาพและความเพียงพอของการควบคุมภายในตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2544). *แนวปฏิบัติระบบการควบคุมภายในภาครัฐราชการ*. กรุงเทพฯ : กรมบัญชีกลาง.
- กิตติพงษ์ โภชนะสมบัติ. (2557). *การประเมินผลระบบควบคุมภายในตามแนวคิด COSO กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กลุ่มมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ. (2546). *หลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ.
- จันทนา สาขากร นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปะพร ศรีจันเพชร. (2557). *การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พยอม สิงห์แสน. (2546). *การสอบบัญชี*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- วรรณวิมล ทศวัฒน์. (2550). *ความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบกต่อการจัดวางระบบการควบคุมภายในของ COSO*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วันทนา ดวงมหาสอน. (2553). *การประเมินการควบคุมภายในของ COSO และระบบการควบคุมภายในของรสนันดา รีสอร์ท เกาะพะงัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วีไล วีระปรีย จงจิตต์ หลีกภัย และ ประจิด ห่าวัตร. (2558). *ระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมใจ พวงนิล. (2554). *ผลกระทบของการควบคุมภายในทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการรายงานทางการเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชียุทธศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สายพิณ ไพรสิงห์. (2554). *การประเมินระบบการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลกรณีศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาพร ชุณหงษา. (2552). *ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแนวทางการควบคุมภายในด้านรายงานทางการเงินของ COSO : จากมุมมองของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินของบริษัทกรณีศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพรรณ อิมมาก. (2552). *การประเมินการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามกรอบงานการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรของ COSO : บริษัทกรณีศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

หน่วยตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2557). *รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียนสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อัฉรา มานะอริยกุล. (2559). *ระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ: ซี แอนด์ เอ็น บুক.

อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาค ตะวันตก

A Scenario of Administration and Development of Academic and Support Personnel of Public Higher Education Institutions in the Western Region

นิภาพรรณ เจนสันติกุล¹
Nipapan Jensantikul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตกโดยใช้เครื่องมือในการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EDFR และทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการใช้แบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านการสรรหา ควรเป็นการสรรหาจากภายนอกแบบเชิงรุก 2) ด้านการคัดเลือก ควรมีการทดสอบจิตวิทยาและความฉลาดทางอารมณ์ 3) ด้านการอบรมและพัฒนา ควรเน้นความเชี่ยวชาญในงาน

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, E-mail: nipapan.ni@hotmail.com

¹ Lecture, Department of Public Administration, Nakhon Pathom Rajabhat University E-mail: nipapan.ni@hotmail.com

และการปรับทัศนคติ 4) ด้านรูปแบบการฝึกอบรม ควรมีความหลากหลายและเหมาะสมกับตำแหน่ง 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา 6) ด้านการบริหารค่าตอบแทน ควรสนับสนุนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และ 7) ด้านการจัดสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ: อนาคตภาพ, การบริหาร, การพัฒนาบุคลากร, สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

Abstract

This research aims to study the scenario “Administration and Development of Academic and Support Personnel of Public Higher Education Institutions in the Western Region.” Future research tools and Ethnographic Delphi future research, accompanied by data from in-depth interviews and 20 questionnaires, were analyzed by means, median, and the difference between median and mode. The results demonstrated as follows: 1) Recruitment should be from external sources and use proactive recruitment techniques. 2) Personnel selected should be tested with psychological and emotional intelligence tests. 3) Training and development should focus on job expertise and attitude. 4) Training approach should be appropriate for the position. 5) Evaluation of performance should be consistent with those of higher education facilities. 6) Compensation management should support both monetary and non-monetary imbursement, and 7) Welfare should be at the same standard for both government officials and university staff.

Keywords: Scenario, Administration, Personal Development, Public higher education institutions

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่ใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักขององค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันถือเป็นการปฏิวัติขององค์กรยุคใหม่ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล (เอกอนงค์ คงประสม *ชลภัสส์ วงษ์ประเสริฐ* และ *วสุ เชาว์พานนท์*. 2554: 112) นอกจากนี้รัฐบาลยังกำหนด Model Thailand 4.0 ที่มุ่งตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ที่มีภารกิจหลัก คือ สร้างคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ และตรงกับความต้องการของสังคม สร้างความรู้เพื่อใช้ความรู้ในการสร้างคนให้เป็นคนดีคนเก่ง สร้างนวัตกรรมโดยต่อยอดจากงานวิจัยหรือจากจินตนาการ โดยเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้พร้อมทำงานทันทีที่สำเร็จการศึกษา ถือเป็นการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษารวมถึงการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษา

โดยการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 เป็นต้น (นิภาพรรณ เจนสันติกุล. 2560: 1102) ล้วนมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีบทบาทภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริหารทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการดำเนินงานนั้นขับเคลื่อนโดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งพบว่า ในการดำเนินงานยังประสบปัญหาด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่แตกต่างกัน อาทิ จำนวนผู้จบปริญญาเอก จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และจำนวนผลงานตีพิมพ์ และการยอมรับทางสังคม จำนวนครั้งที่ให้บริการ การจัดการข้อผิดพลาดในการให้บริการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปัญหาด้านการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งส่วนใหญ่พบปัญหาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (ราชภัฏ) ในส่วนของปัญหาด้านจำนวนผู้เรียนลดลง เป็นผลจากอัตราการเกิดลดลงนั้นส่งผลกระทบต่อทุกสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ต้องมีการวางแผนการบริหารและการจัดสรรงบประมาณใหม่ให้เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546: 14-16)

นอกจากนี้ในส่วนของมาตรฐานการบริหารหลักสูตร จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร คุณสมบัตินักเรียนประจำหลักสูตร พบว่า ทุกสถาบันการศึกษาได้รับผลกระทบและมีผลต่อการวางแผนการบริหารหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐสามารถอยู่ได้ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการทำงาน การทบทวนภารกิจการบริหารและการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่วิธีการได้มาซึ่งบุคลากรในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการกำหนดบทบาทของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เหมาะสมจึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการอยู่รอดของสถาบันอุดมศึกษาในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง การวิจัยครั้งนี้มุ่งให้ความสนใจอนาคตภาพของบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามนโยบายรัฐระหว่าง พ.ศ. 2559-2568 ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะหลากหลาย อาทิ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัย

ราชภัฏ เป็นต้น ต่างประสบปัญหาที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารและการพัฒนาที่ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัล เพื่อให้เห็นภาพอนาคตของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่สนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์การบริหารของสถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอนาคตภาพของบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก ตามนโยบายรัฐระหว่าง พ.ศ. 2559 - 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยอนาคตด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อศึกษาการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามนโยบาย

รัฐ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับการวิจัยอนาคต ประกอบด้วย 1) บุคลากรสายวิชาการทุกประเภทที่มีความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหาร และการพัฒนาทุนมนุษย์ 2) บุคลากรสายสนับสนุนทุกประเภทมีความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ 3) ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ 4) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ 5) ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในหน่วยงานอื่น (ที่มีใช้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 14 แห่ง ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย) และ 6) นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้ง 6 กลุ่ม รวมจำนวน 20 คน (Macmillan. 1971 อ้างถึงใน เกษม

บุญอ่อน. 2522: 27-28) ซึ่งรายชื่อกลุ่มตัวอย่างมีที่มาจากวิธีการเลือกอย่าง เฉพาะเจาะจง โดยมีหลักเกณฑ์การ พิจารณาจากตำแหน่งงาน/ตำแหน่งทาง วิชาการ/ประสบการณ์ในการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนา บุคลากรไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. พื้นที่ในการศึกษา

ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาค ตะวันตก ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ 5 แห่ง 2) สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ (รวมวิทยาเขตสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ) 3 แห่ง 3) สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ (ราชภัฏ) 4 แห่ง และ 4) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (ราชวมงคล) 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 14 แห่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์สำหรับการ สัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์ กึ่งมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นคำถาม เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวน 9 ข้อคำถามโดยผ่านการปรับปรุงคุณภาพ ตาม ผลการตรวจประเมินดัชนีความตรง ของเครื่องมือวิจัย (CVI) จากผู้ทรง คุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความ

ตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00

3.2 แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ที่พัฒนาขึ้นจากการสรุปผลจากการสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามฉบับที่หนึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 45 ข้อคำถาม และฉบับที่สองฉบับพัฒนาปรับปรุงมีจำนวนข้อคำถาม 67 ข้อคำถาม ผ่านการตรวจประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.96

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายรัฐในทศวรรษหน้าในแต่ละประเด็น แต่ละข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญ

เห็นว่ามีความเป็นไปได้โดยนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานฐานนิยม ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อ แล้วจึงนำผลที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 จากแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะของคำถามเหมือนแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมพิจารณาทบทวนคำตอบของตน และพิจารณาคำถามข้อใหม่แล้วนำคำตอบมาทำการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของคำถามแต่ละข้อ (Hsu & Sandford. 2007: 4-5)

4.4 ดำเนินการร่างภาพอนาคตของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามนโยบายรัฐในทศวรรษหน้าของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตกและนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันและได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการนำไปใช้ในแต่ละสถาบันอุดมศึกษาให้พิจารณาจากบริบทและลักษณะของการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ฐานนิยม ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม ค่าพิสัยระหว่าง

ควอไทล์ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของแนวโน้มในแต่ละข้อคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไว้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของแนวโน้มในแต่ละข้อคำถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กรณีที่	ความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความสอดคล้อง
1	ไม่เกิน 1.00	ไม่เกิน 1.50	สอดคล้อง
2	ไม่เกิน 1.00	เกิน 1.50	ไม่สอดคล้อง
3	เกิน 1.00	ไม่เกิน 1.50	ไม่สอดคล้อง
4	เกิน 1.00	เกิน 1.50	ไม่สอดคล้อง

ที่มา: น้าผึ้ง มีศิล. 2559: 1263

ผลการวิจัย

บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาควรมีคุณค่าและ จิตวิญญาณในการทำงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมีสมรรถนะด้านวิชาการความสามารถในการจัดการเรียนการสอนความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาาระดับ อุดมศึกษา กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 ข้อที่ 9 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 โดยในอนาคตรอบวนการบริหารและการพัฒนาควรครอบคลุม 7 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการสรรหา พบว่า ในปัจจุบันและอนาคต รูปแบบการสรรหายังคงมี 2 รูปแบบ คือ การสรรหาภายในหน่วยงาน และการสรรหาภายนอกหน่วยงาน แต่ในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการ

สรรหาภายนอกแบบเชิงรุกด้วยการเข้าไปหาในพื้นที่การศึกษา (รูปแบบแมวมอง) หรือการจ้างซ้ำ สำหรับบุคลากรเดิมที่มีความรู้ความสามารถแม้ว่าจะลาออกหรือเกษียณอายุ โดยมีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำสุดเท่ากับ 0.00

2. ด้านการคัดเลือก พบว่า ควรให้ความสำคัญกับการทดสอบจิตวิทยาและความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพิจารณาลักษณะของบุคลากรกับวัฒนธรรมองค์กร และควรมีการนำหลักการวิเคราะห์ลักษณะคนตามธาตุทั้ง 5 อันเป็นการใช้ศาสตร์ของจีนว่าด้วยส่วนตบโนบะหน้า 5 อย่างในการพิจารณามุคคนเข้ามาปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ควรมีการพิจารณาผลงานทางวิชาการย้อนหลัง (งานวิจัย คู่มือการปฏิบัติงาน) การพิจารณาความสนใจในการทำผลงานทางวิชาการในอนาคต (งานวิจัย R to R ฯลฯ) โดยมีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำสุดเท่ากับ 0.50

3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า ควรเริ่มด้วยการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน อุดมศึกษา การฝึกอบรม

และพัฒนาควรแยกกลุ่มโดยจำแนกตามคุณลักษณะและความสามารถของบุคลากร โดยผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนของการบูรณาการฝึกอบรมและพัฒนา คือ หลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วควรมีการจัดการความรู้หรือนำความรู้ที่ได้รับเผยแพร่ต่อสาธารณชนหรือการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ต่ำสุดเท่ากับ 0.00

4. ด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ควรเพิ่มรูปแบบการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมสหนาการ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมความรักและความสามัคคีในองค์กร การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนรูปแบบการฝึกอบรมควรมีเพิ่มเติม อาทิ การให้คำแนะนำ การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความชำนาญในการปฏิบัติงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามสายงาน เป็นต้น โดยมีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำสุดเท่ากับ 0.00

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ควรเริ่มตั้งแต่การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า (performance

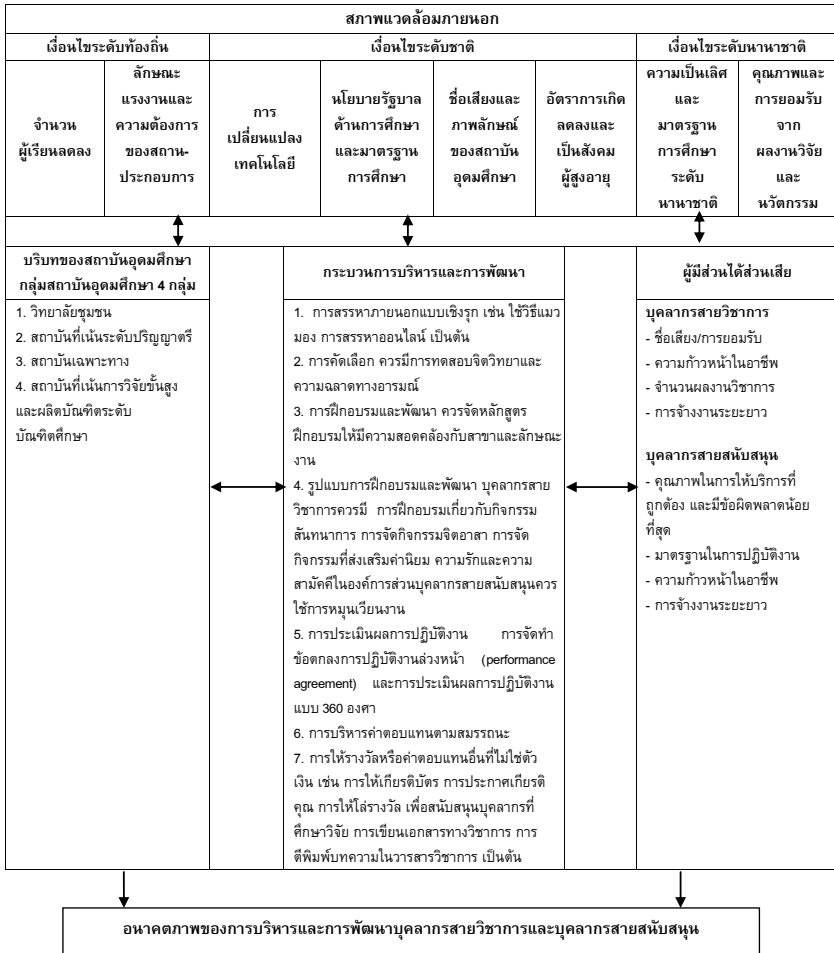
agreement) การประเมินสมรรถนะ (competency evaluation) การสังเกต พฤติกรรม การวัดความสามารถของ บุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา การประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPI) นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรนำผล ประเมินความพึงพอใจมาประกอบใน การพิจารณา และการประเมินผลการ ปฏิบัติงานนั้นควรมีความสอดคล้องกับ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีค่า ฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำ สุดเท่ากับ 0.00

6. ด้านการบริหารค่าตอบแทน พบว่า ควรจ่ายค่าตอบแทนตามทักษะ และความชำนาญ การจ่ายค่าตอบแทน ตามผลงานที่สร้างเกียรติภูมิแก่ต้นสังกัด หรือการยอมรับต้นสังกัดจากสังคม การ ให้รางวัลหรือค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ ตัวเงิน อาทิ ไปประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล

เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการทำวิจัย การ เขียนเอกสารทางวิชาการ การตีพิมพ์ บทความในวารสารวิชาการ ฯลฯ โดยมี ค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำ สุดเท่ากับ 0.00

7. ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า ควรมีความครอบคลุมการจ่ายเงินโบนัส ประจำปี การจัดระบบสวัสดิการด้านสุขภาพ แก่บุคลากรทุกประเภทที่เป็นมาตรฐาน เดียวกันทั้งข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าควรมีการจัด สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนเงินกู้ปลอด ดอกเบี้ย อย่างไรก็ตามในการตั้งกองทุน เงินกู้ควรมีการศึกษาระเบียบมหาวิทยาลัย รูปแบบ และกระบวนการบริหารจัดการ กองทุน คุณสมบัติของผู้กู้ ระยะเวลาใน การกู้ยืมก่อนดำเนินการตั้งกองทุนกู้ยืม โดยมีค่าฐานนิยมเท่ากับ 5 ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ต่ำสุดเท่ากับ 1.00

โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ 1



แผนภาพที่ 1 ร่างอนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

อภิปรายผล

อนาคตภาพของการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนตามนโยบายรัฐในทศวรรษหน้าของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตก พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 ท่านเห็นสอดคล้องกันในรูปแบบและแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอไว้ในทั้ง 7 ประเด็น ได้แก่

1. ด้านการสรรหา พบว่า ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีรูปแบบการสรรหาไม่มีการเปลี่ยนแปลงจากในอดีต แต่ในอนาคตควรมีการกำหนดวิธีการสรรหาที่หลากหลายและมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสรรหาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ และเป็นการสรรหาจากภายนอกแบบเชิงรุกมากกว่าการสรรหาจากภายใน สอดคล้องกับสุภาวดี ศรีโยหะ (2557: 63) และภานุวัฒน์ กลีบศรีอ่อน (2558: 116) ที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบการสรรหาบุคลากรให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร อาทิ การสรรหาออนไลน์ และการสรรหาโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน เป็นต้น โดยวรรณวิชณี ถนอมชาติ และวาทัญญู สุวรรณเศรษฐ์ (2559: 163) สรุปว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งตรงกับความต้องการ

ขององค์กรสามารถช่วยองค์กรลดโอกาสในการลาออกหรือลดภาวะในการฝักใฝ่บวมและพัฒนาด้วย ดังนั้นการพิจารณาการสรรหาบุคลากรจึงไม่ใช่แค่การพิจารณาเพียงหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ต้องพิจารณาเรื่องของการลงทุน การมองคนให้เป็นสินทรัพย์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ในการจ้างคนจะต้องคำนึงถึงการบริหารความเสี่ยง ด้วยจากแนวคิดการบริหารคน สามารถจำแนกกลุ่มบุคคลออกได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 “คนดี คนเก่ง” กลุ่มที่ 2 “คนดี แต่เป็นคนไม่เก่ง” กลุ่มที่ 3 “คนไม่ดี แต่เป็นคนเก่ง” และกลุ่มที่ 4 “คนไม่ดี คนไม่เก่ง” ดังนั้นในอนาคตกระบวนการสรรหาบุคลากรจึงควรมีวิธีการที่ชัดเจน และมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างเหมาะสม (กนกพันธ์ธรณ์ โลกุตระวงศ์. 2555: 134)

2. ด้านการคัดเลือก พบว่า วิธีการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมีความหลากหลายและพิจารณาตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งไม่เปลี่ยนแปลงจากกระบวนการคัดเลือกที่มีอยู่ในปัจจุบันแต่ในอนาคตการคัดเลือกบุคลากร จะให้ความสำคัญกับการทดสอบจิตวิทยาและความฉลาดทางอารมณ์เพื่อพิจารณาลักษณะของบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และพิเคราะห์

ลักษณะคนตามธาตุทั้ง 5 อันเป็นการใช้ศาสตร์ของจีนว่าด้วย ส่วนตีบนใบหน้า 5 อย่าง ในการพิจารณาบุคลิกเข้ามาปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับวิชัญญา วัฒนโธ (2551: 189-190) โดยระบุว่าเกณฑ์กับการคัดเลือกบุคลากรเป็นคุณลักษณะที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

3. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาพบว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาควรเริ่มด้วยการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งในส่วนนี้ปัจจุบันมีการฝึกอบรมและพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและมีหลักสูตรใหม่ๆ ที่เป็นทางเลือกสำหรับการพัฒนาความรู้ ยิ่งเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่าในอนาคตการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจะถูกทำลายด้วยระบบโลกาภิวัตน์อันนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ดังนั้นในอนาคต “คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (human resource)” ซึ่งมี “ปัญญาความรู้” และ “ทักษะความสามารถ” ที่มีคุณภาพและถูกประเมินความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. 2554:

241-243; สุรเดช ปนาทกุล. 2555: 112) โดยพิจารณาจากสมรรถนะ ได้แก่ 1) ขีดความสามารถหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร ขีดความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์กร 2) ขีดความสามารถด้านการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันตามตำแหน่งทางการบริหาร งานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และ 3) ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (นิภาพรรณ เจนสันติกุล. 2559: 199) ซึ่งเมื่อผ่านการอบรมและการพัฒนาแล้ว บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพหรือมีผลงานเพิ่มขึ้น

หรือแตกต่างจากผลการปฏิบัติงานเดิมอย่างไร

4. ด้านรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ปัจจุบันรูปแบบการฝึกอบรมมีความหลากหลายซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานที่จะเลือกและนำรูปแบบใดมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรสายวิชาการควรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อรองรับการศึกษา การเรียนรู้ ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลก และรูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ในศตวรรษที่ 21 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในอนาคตหากจำกัดด้วยจำนวนบุคลากร การพัฒนาฝึกอบรมด้วยการหมุนเวียนงานจึงเป็นรูปแบบที่จะมีการนำมาใช้ซึ่งสอดคล้องกับศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558: 227) ที่สรุปว่า การหมุนเวียนงานเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ในงานที่หลากหลายแต่เป็นงานระดับและหมวดหมู่เดียวกัน และสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอ (กรกมล กิจคงชีพ และมณฑล สรไกรกิติกุล. 2559: 38)

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการและสมรรถนะทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งในอนาคตการกำหนดค่า

ภาระงานจะตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับองอาจ นัยวัฒน์ (2558: 25-31) ที่ได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาด้วยการตระหนักถึงภาระรับผิดชอบต่อสังคมที่จะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คุ่มค่ากับเงินงบประมาณที่ได้รับจากเงินภาษีของประชาชน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของไทย (ก.พ.อ.) จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 10 และมาตรา 14 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

6. ด้านการบริหารค่าตอบแทน ควรคำนึงถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานและความครอบคลุมกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทุกประเภทสอดคล้อง Burma (2014: 85) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง Human resource management and its importance for today's organizations ผลการวิจัย พบว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับเงื่อนไขหรือสภาพการทำงาน จัดการความสัมพันธ์ การเจรจาต่อรอง การรับเรื่องราวร้องทุกข์ และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานและเป็นขวัญและกำลังใจ

7. ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่าควรเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับงานจิต อินทวงศ์ (2556: ง) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพ และอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน และน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตกควรจำแนกการกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนการจำแนกคนเก่ง และการปรับเปลี่ยนหน่วยงานที่ดูแลด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีมาตรฐานและทำการสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับให้พร้อมและปรับเปลี่ยนกับสถานการณ์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในอนาคตตามพันธกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา

1.2 ควรมีการสร้างพันธมิตรร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในการออกแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตกเพื่อกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการกำหนดค่าภาระงานและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงลึกโดยใช้กระบวนการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงนโยบาย ฯลฯ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รวมถึงใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กรที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องครอบคลุมและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงกรณีศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จในการดำเนินการ และค้นหาแนวทางในการนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่นในประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกพันธ์ โลกุลตรงศรี. (2555). การจัดการช่องว่างระหว่างวัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 3 (2): 132-143.
- กรกมล กิจคงชีพ, มณฑล สรไกรกิติกุล. (2559). มุมมองใหม่ต่อการหมุนเวียนงาน. *วารสาร HR intelligence*. 11 (1): 38-58.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 51 (3): 240-257.
- เกษม บุญอ่อน. (2522). เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย. *คุรุปริทัศน์*. 10 (10): 26-28.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. (ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2559). กลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 36 (1): 196-208.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2560). มุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก. *เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 28-29 กันยายน 2560. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 1101-1110.
- น้ำผึ้ง มีสีล. (2559). การวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย: การหลีกเลี่ยงมโนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9 (1): 1256-1267.
- ภาณุวัฒน์ กลับศรีอ่อน. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์. *วารสารนักบริหาร*. 35 (1): 114-12.
- วรรณวิชนี ถนอมชาติ, วัทัญญ สุวรรณเศรษฐ. (2559). ชีตความสามารถเชิงสมรรถนะเพื่อการสรรหาและคัดเลือก. *วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย*

- เทคโนโลยีราชมงคธัญบุรี. 11 (1): 158-169.
- วิธัญญา วัฒนโธ. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเกณฑ์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 28 (4): 182-196.
- ศิริรัตน์ ชุณหาลัย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวดี ศรีโยหะ. (2557). การศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเชิงระบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัทในธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างการใช้สมรรถนะเป็นฐานและการใช้ตำแหน่งงานเป็นฐาน. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 5 (2): 62-74.
- สุรเดช ปนาทกุล. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันในทศวรรษหน้า. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 4 (1): 112-122.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: กรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนา. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 21 (1): 15-33.
- เอกอนงค์ คงประสม, ชลภัตต์ วงษ์ประเสริฐ, วสุ เซาว์พานนท์. (2554). สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*. 11 (2): 111-122.
- Burma, Z.A. (2014). Human resource management and its importance for today's organizations. *International Journal of Education and Social Science*. 1 (2): 85-94.
- Hsu, C.C., & Sandford, B. A. (2007). The delphi technique: making sense of consensus. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 12 (10): 1-8.

**ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและ
บัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Proactive performance of financial and accounting personnel,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok**

เพ็ญศรี ชื่นชม

Pensri Chuenchom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และ (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ใน

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

¹ 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 : pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ตามลำดับ (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีใน มจพ. ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก, บุคลากรด้านการเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

Researchers studied the proactive performance of financial and accounting staffs at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) and compared proactive performance using certain personal factors like gender and age. Questionnaires were used to collect data from 73 staff, and Statistics, consisting of frequency, percentages, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA, were used in data analysis. Results of the study showed overall, the level of opinion on proactive performance was high, considering each aspect. Highest mean scores were: thinking in a positive way followed by reducing uncertainty, development of knowledge and changing crisis into opportunity. Financial and accounting personnel of different gender, age and experience in finance and accounting showed no significant difference overall and in each aspect.

Keywords : proactive performance, financial and accounting personnel, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB)

บทนำ

บุคลากรด้านการเงินและบัญชี ไม่ว่าจะอยู่ในกิจการที่มุ่งหวังกำไรหรือกิจการที่ไม่มุ่งหวังกำไรก็ตาม การดำเนินงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นอีกมากมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีแต่ละคนจะต้องมั่นใจว่าได้ทำงานถูกต้อง ยุติธรรม และซื่อสัตย์ ผลงานที่ได้จะถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกกิจการ จึงต้องมั่นใจได้ว่าการจัดทำและนำเสนอของตนเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรมหรือถูกต้องตามควร ข้อมูลที่นำเสนอเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจมีความเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีคุณสมบัติของความเชื่อถือได้ต้องเป็นข้อมูลที่มีความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียงซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง (วัฒนา ศิวะเกื้อ และคณะ. 2553 : 6) นักบัญชีที่มีประสิทธิภาพการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบดังนี้ (สุพรรณ อุปนิกขิต, 2540 : 29)

1. รับผิดชอบในวิชาชีพของตน
2. รับผิดชอบในการเสนอข้อมูลทางบัญชีที่เชื่อถือได้ ถูกต้องรวดเร็วและ

มีประโยชน์อย่างแท้จริงในการตัดสินใจ

3. รับผิดชอบในการวิเคราะห์ จัดหาระบบ วิธีการ และรูปแบบบัญชีที่ดีเหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. รับผิดชอบในการใช้ความรอบคอบวิจารณ์หาหลักปฏิบัติที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อในด้านลบให้น้อยที่สุดแก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

5. รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพและสังคม ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานในวิชาชีพของตนและเป็นผลสำเร็จให้แก่องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ด้วย

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 23)

1. ประสิทธิภาพของบุคคล เป็นการมีประสิทธิภาพในตัวบุคคล หมายความว่าการทำงานเสร็จโดยการสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดมั่นกับสังคม คือการทำงานได้เร็วและได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือ

เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ตัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการเอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจ มีความสุข ความพอใจในการทำงาน สิ่งที่ควรระลึกคือ แม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่

ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณา ประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกนั้น เป็นลักษณะการทำงานที่มีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและป้องกันกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสให้กับตัวเองโดยการบริหารเวลา สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สิรินภา นามพรหม, 2555: 14) ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอประสิทธิภาพของการทำงานเชิงรุกไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการคิดในทางบวก เป็นการยอมรับนับถือตนเองมองตนเองในแง่บวก มีจิตเมตตา พร้อมทั้งจะให้อภัย ไม่โกรธหรืออาฆาตพยาบาท มีความพร้อมที่จะเป็นเพื่อนกับทุกคน คิดดีหรือคิดในทางสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร เป็นต้น (2) การลดความไม่แน่นอน เป็นการทำงานที่สามารถควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยการระบุนความไม่แน่นอน การพิจารณาและระบุนความไม่แน่นอนที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ ตลอดจนสามารถวางแผน

ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต (3) ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เป็นการทำงานที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน สามารถประเมินโอกาส และอุปสรรค จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถปรับข้อ จำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็น โอกาสหรือหาวิธีการแก้ไขให้เข้ากับ สถานการณ์ และ (4) การพัฒนาองค์ ความรู้ เป็นการทำงานที่สามารถจัดการ ความรู้และพัฒนาความรู้ เพื่อให้สามารถ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง มีการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการ ตัดสินใจ มีการสนับสนุนและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552: 46-47) ซึ่ง ประสิทธิภาพของการทำงานเชิงรุกดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเชิงรุก พบว่า ผลลัพธ์ของ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 ประการ คือ ผลลัพธ์ต่อตนเอง ผลลัพธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน และผลลัพธ์ต่อองค์กร ผลลัพธ์ ต่อตนเอง คือ ผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าอาชีพ และความมั่นคงใน การทำงาน ผลลัพธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ การเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงาน การ มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี หัวหน้า ได้รับผลงานที่ดี และผลลัพธ์ต่อองค์กร คือ องค์กรมีผลงานที่มีคุณภาพ องค์กร

มีชื่อเสียง องค์กรการเจริญก้าวหน้า และ การมีวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (ณัฐชุตตา สุภาพจน์, 2556) เช่นเดียวกับงานวิจัย ของ Bindl and Parker (2010) ได้เสนอ ผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นผลจากการกระทำพฤติกรรมเชิงรุก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จใน อาชีพ ทักษะคติในการทำงาน ความรู้สึก ในการควบคุมตน และความชัดเจนใน บทบาทการทำงาน

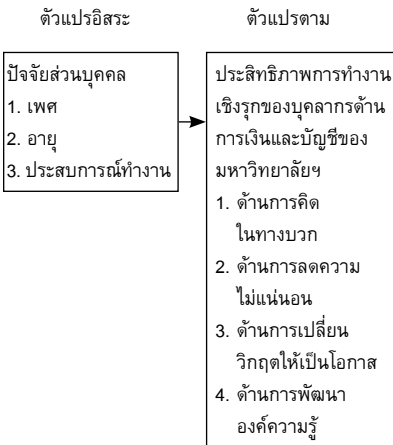
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุก กับบุคลากรด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อค้นหา ลักษณะการทำงานเชิงรุกของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับใด รวมทั้งปัจจัยใดที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของ บุคลากรด้านการเงินและบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการ ทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการ

เงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552: 46-47) ประกอบด้วย (1) ด้านการคิดในทางบวก (Positive thinking) (2) ด้าน

การลดความไม่แน่นอน (Uncertainty reduction) (3) ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส (Changing threat to opportunity) และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ (Creative knowledge) โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน การศึกษาค้างนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาค้างนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ

1. ด้านการคิดในทางบวก
2. ด้านการลดความไม่แน่นอน
3. ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส
4. ด้านการพัฒนาองค์กรความรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) (วารุ เฟ็งสวัสต์, 2551:191) โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 73 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของ

แบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วารุเพ็งสวัสดิ์, 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.15 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.21 มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.64

2. ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก ($\bar{x}=4.36$) รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ($\bar{x}=4.13$) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{x}=4.12$) และ ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ($\bar{x}=4.10$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการคิดในทางบวก	4.36	0.584	มาก
ด้านการลดความไม่แน่นอน	4.13	0.596	มาก
ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส	4.10	0.633	มาก
ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	4.12	0.576	มาก
รวม	4.18	0.5973	มาก

โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการคิดในทางบวก พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นว่าการคิดและสร้างแต่สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน, ท่านตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานและให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{x}=4.38$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการโดยนำเอาความรู้และประสบการณ์ หรือความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียน ($\bar{x}=4.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นว่าการไม่คิดมากกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความเมตตาและมีการให้อภัย จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{x}=4.33$)

2.2 ด้านการลดความไม่แน่นอน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

($\bar{x}=4.25$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นและพร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ($\bar{x}=4.15$) ท่านตระหนักถึงการป้องกันและมีความมุ่งมั่นในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.01$)

2.3 ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงทีและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{x}=4.22$) รองลงมา ท่านตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ($\bar{x}=4.11$) ท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}=4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจาก

สิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ($\bar{x}=4.03$)

2.4 ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นในการทำงานที่สามารถจัดการความรู้ และพัฒนาความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ($\bar{x}=4.15$) ท่านยึดมั่นที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสนใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร ($\bar{x}=3.97$)

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและ บัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ ต่างกันมี ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพ รวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล (n=73)					
	เพศ		อายุ		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	sig.	F	sig.	F	sig.
ด้านการคิดในทางบวก	.455	.651	.504	.681	1.232	.298
ด้านการลดความไม่แน่นอน	-.639	.525	.907	.442	.074	.929
ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส	-1.056	.295	.571	.636	.223	.800
ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	-1.739	.077	.664	.577	.197	.822
โดยภาพรวม	-.944	.348	.541	.656	.023	.978

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ สามารถ อภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และ ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ตามลำดับ จากผลการศึกษาข้างต้นอธิบายได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรและการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือแก่ผู้อื่นที่อยู่ภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงมีความหวังที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การคิดในทางบวกจะทำให้พยายามหาหนทางและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรต้องมีการวางระบบบัญชีที่ดีเพื่อจะช่วยให้เห็นนักบัญชีได้ดำเนินงานเป็นไปตามการวางแผนที่วางไว้ ซึ่งระบบบัญชีที่ดีก็ต้องคู่กับนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพทางการบัญชี ต้องมีความซื่อสัตย์ ขยันอดทน ละเอียดยรอบคอบ ถี่ถ้วนมีความรู้ภาคทฤษฎีและสามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ สร้างแรงกดดันให้กับตนเองเพื่อที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย

ที่กำหนด พร้อมทั้งจะเปิดรับเทคโนโลยีข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาจึงจะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (Practice quality) หมายถึงการทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วประหยัดสำเร็จตรงเวลาคู่มีค่ากับค่าตอบแทนมีความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (2) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน (Accuracy in their work) หมายถึงความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ ความรู้ตามวิชาชีพกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ (3) ด้านประสบการณ์ความรู้ (Experience and knowledge) หมายถึงนักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ปฏิบัติงานตามระบบบัญชี ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะนำบัญชีที่วางไว้มาใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านเกิดประโยชน์สูงสุด (Optimization) เป็นการนำระบบบัญชีเชิงกลยุทธ์มาใช้กับองค์กร ประกอบกับความรู้ความสามารถของ

นักบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มนัสชัย กิรีติผลบุญและ รัชดาวรรณ นามบุญ 2551 : 2) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา นามพรหม (2555) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชฎา สุภาพจน์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเชิงรุกเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการวางแผนการทำงาน มีการคาดคะเนถึงเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นในอนาคตและมีการคิดหาแนวทางในการป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า ตลอดจนพยายามสร้างโอกาสในการ

ทำงาน โดยการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานตลอดจนพัฒนาวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 ด้านการคิดในทางบวก พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเชื่อมั่นว่าการคิดและสร้างแต่สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน, การตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานและให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รองลงมา การมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยนำเอาความรู้และประสบการณ์ หรือความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียน และ การเชื่อมั่นว่าการไม่คิดมากกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความเมตตาและมีการให้อภัย จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า

พระนครเหนือมีสติในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกที่ดีสอดคล้องกับแนวคิดของ Barbara (2009) อธิบายไว้ว่า ในการคิดเชิงบวกเป็นการมองโลกในแง่ดี เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง ลดการขัดแย้งของกันและกัน การใช้เวลาอย่างเต็มที่ด้วยการมองโลกในด้านดีจะนำไปสู่ความสำเร็จของชีวิต เช่นเดียวกับเรวดี ทรงเที่ยง (2550) อธิบายไว้ว่า การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการในการสร้างความคิดแง่ดี และใช้พลังความคิดอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยไม่ใช้การคิดแบบเข้าข้างตัวเอง ซึ่งพลังดังกล่าวนี้จะช่วยผลักดันให้มองเห็นผลลัพธ์ว่า จะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไรการคิดเชิงบวกไม่ได้ติดตัวเรามาแต่กำเนิด แต่เราสามารถเรียนรู้ได้โดยอาศัยการฝึก ซึ่งการคิดเชิงบวกนั้นจะช่วยสร้างสรรค์จิตใจให้เรา มองโลกในแง่ดี มันคงแน่นอนและสร้างให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ซึ่งคนที่มีกรคิดเชิงบวกนั้นรู้จักการจัดการอารมณ์ จะเป็น ผู้ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเฉพาะในชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม

ก็ตามผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของโยษิตา สมเจริญ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการคิดเชิงบวกและค่านิยมในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การคิดเชิงบวกด้านความกล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน โดยที่หากมีความกล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการให้บริการที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการลดความไม่แน่นอนพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความเสี่งที่

อาจเกิดขึ้น รองลงมา การมุ่งมั่นและพร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การตระหนักถึงการป้องกันและมีความมุ่งมั่นในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และการให้ความสำคัญกับการคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552) อธิบายไว้ว่า การวางแผนเป็นหนึ่งในหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ แผนงานจึงเปรียบเสมือนทิศทางหรือเข็มทิศในการทำงานให้มีกรอบ มีแนวทางมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ คนที่ทำงานเชิงรุกจะวางแผนโดยคิดถึงแผนงานหลักและแผนงานรองเอาไว้ มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงติดตามและทบทวนแผนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งพฤติกรรมกรวางแผนการปฏิบัติงานนั้นเป็นการบริหารความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ผลของการบริหารความเสี่ยงเหล่านี้เป็นเครื่องมือ

สำคัญในการบริหารงาน การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและทันเวลา รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ การติดตามควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งอังคณา ศรีสวัสดิ์ (2553) อธิบายถึงความเสี่ยงจากกระบวนการทำงาน เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดในวิธีปฏิบัติงาน (Methodology) ความผิดพลาดของระบบการปฏิบัติงานหรือความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การนำเข้าข้อมูลผิดพลาด การไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงานจากภายนอก การขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและ การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ของพนักงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

1.3 ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงทีและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รองลงมา ท่านตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท่านตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) อธิบายไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะทำงานเชิงรุกจะต้องมีทัศนคติและมุมมองความผิดพลาดเป็นบทเรียน คือ เมื่อทำงานผิดพลาดแล้วจะพยายามนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน มีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากขึ้นและวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อหาหนทางหรือแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้อีก รวมทั้งการกล้าและพร้อมเผชิญกับปัญหา คือ เมื่อต้องเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานจะยอมรับได้กับปัญหาที่เกิดขึ้น กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์หาสาเหตุ

ของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภานามพรหม (2555) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสอยู่ในระดับมาก เช่น ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ และการตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสเป็นต้น

1.4 ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านมุ่งเน้นในการทำงานที่สามารถจัดการความรู้ และพัฒนาความรู้ เพื่อให้

สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง รองลงมา ท่านมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ท่านยึดมั่นที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและท่านสนใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิดา เพ็ชรกล้า (2552) ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานเชิงรุกของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาตนเองด้วยการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งพนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรรณนิภา อุ่นคำ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการปฏิบัติงานสอบบัญชีเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีอนุญาตในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีกรปฏิบัติงานสอบบัญชีเชิงรุกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีใน มจพ. แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า การทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็นวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่สามารถถ่ายทอดและเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของ มจพ. สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Role culture) วัฒนธรรมองค์กร

ประเภทนี้ คือมุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็น ลายลักษณะณัอักษร (Job description) มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-science) โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กร (Red tape) (2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Task culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนาวิธีใหม่ ๆ อยู่เสมองานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย หลายส่วนงานมาร่วมมือกัน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: 28-29) จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศย์ จำปา (2556) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ

อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงาน ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการคิดในทางบวก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาสภาพจิตใจให้เป็นคนคิดในเชิงบวก เช่น การจัดกิจกรรมนั่งสมาธิ การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย รวมทั้งกิจกรรมอาสาสมัคร เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากร เนื่องจากการคิดบวกจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้มีพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อบุคคลรอบข้างในทางบวก

2. ด้านการลดความไม่แน่นอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมุ่งเน้น

การคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในทางการบริหารได้อีกทางหนึ่ง

3. ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรบูรณาการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีบรรยากาศของการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ซึ่งในประเด็นนี้ มจพ.จะต้องมีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงานอย่าง

เป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มจพ. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่อย่างสม่ำเสมอ เช่น องค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยที่ มจพ.จะต้องส่งเสริมให้หน่วยงานมีการพัฒนานวัตกรรม หรือสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในระบบการทำงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Mentoring and coaching) ซึ่งจะได้ประโยชน์มากกว่าการฝึกอบรม เพราะบุคลากรจะมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติจริงในสิ่งที่ต้องการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชัชดา สุภาพงษ์, (2556). *การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนวิชาการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- पालิดา เพ็ชรกล้า. (2552). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานเชิงรุกของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี*.

- (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีระวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร. (2555). *ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มนัสชัย กীরติผจญ และคณะ. (2551). *ระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ : เอมพันธ์.
- โยษิตา สมเจริญ. (2555). *การคิดเชิงบวกและค่านิยมในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2550). การคิดบวก (Positive Thinking), *วารสารดวงแก้ว*. 12: 69-76.
- วรรณนิภา อุ๋นคำ. (2557). *ผลกระทบของการปฏิบัติงานสอบบัญชีเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีอนุญาตในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา ศิวะเกื้อดุษฎี สงวนชาติ และนันทพร พิทยะ. (2553). *การบัญชีขั้นต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เฟิงส์วีสต์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สมใจ ลักษณะ (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์.
- สิรินภา นามพรหม. (2555). *ผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุพัฒน์ อุปนิกขิต. (2540). *กลยุทธ์การทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- อังคณา ศรีสวัสดิ์. (2553). *การยอมรับกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการที่ส่งผลต่อโอกาสที่เกิดความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (บสก.)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- Bindl. U. K and Parker. S. K. (2010). *Proactive work behavior : Forward-thinking and change –oriented action in organizations*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barbara Ehrenreich. (2009). *Bright-sided : How the Relentless Promotion of Positive Thinking Has Undermined America*. New York : Henry Holt and Company, LLC.

ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัย
การเมืองการปกครอง : บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่ง
ศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ. 2557-2558

**Art and Culture Conservation Strategy of the College of
Politics and Governance: Experiences from One Faculty
One Culture Project in 2014-2015**

มนตรี คำวัน¹

Montri Khamwan¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ. 2557-2558 2) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรคือผู้รับผิดชอบและผู้เข้าร่วมโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองปีพ.ศ. 2557-2558 จำนวน 14 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าจุดแข็ง (Strengths) คือ ผู้รับผิดชอบโครงการมีความเอาใจใส่มีกระบวนการทำงานเป็นทีม นำเนื้อหาทางวิชาการมาประยุกต์เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และมีเครือข่ายความร่วมมือจากโรงเรียนทั่วภาคอีสาน จุดอ่อน (Weaknesses) คือ การติดต่อกับ

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Administrative Officer, College of Politics and Governance, Mahasarakham University,

ประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึงระยะเวลาจัดโครงการมีน้อย โอกาส (Opportunities) คือ เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลากหลาย และอุปสรรค (Threats) คือ สภาพอากาศในช่วงฤดูฝน ความห่างไกลของสถานที่ และระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีน้อย สรุปเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ได้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานการทำงานเป็นที่มุ่งการปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก่อกำเนิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง และยุทธศาสตร์ที่ 4 สังคมแห่งการอนุรักษ์เผยแพร่

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, ศิลปวัฒนธรรม, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

Abstract

Inspired by a lesson of the One Faculty One Culture Project in 2014-2015, researchers conducted a SWOT analysis at the College of Politics and Governance to determine the strengths, weaknesses, opportunities and threats to the conservation of art and culture at the College. In addition to the analysis, strategies for conserving the art and culture of the College were presented. This was a qualitative research project using purposive sampling to select responsible participants. The tool used during the study phase was an interview. The analysis provided the following meaningful information: Strengths at the College are the participants who acted responsibly and attended to detail, a team working together process, application of academic content to art and culture conservation, and joining an established network of schools located throughout the northeastern region. Weaknesses were a lack of public relations. Opportunities included development of a collaborative network with external organizations and expert speakers from various fields. Lastly, threats are the weather during the rainy season, the project's remote

location, and the short duration of the project. In summary, the arts and culture conservation Strategy of College of Politics and Governance contains 4 strategies: Strategy 1, A team Work Standard, Strategy 2) Excellent conservation of Art and Culture, Strategy 3) A strong collaborative Network, and Strategy 4) A conservation minded Society.

Keywords: strategy, Art and Culture, College of Politics and Governance

บทนำ

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็น ยุทธศาสตร์ และพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนารูปแบบการดำเนินงาน และการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทและความเชี่ยวชาญของคณะ/หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้านการบูรณาการด้านการเรียนการสอนระหว่างคณะ/หน่วยงาน และระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) วิทยาลัยการเมืองการปกครองในฐานะหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ริเริ่มการจัดโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โครงการหนึ่ง หลักสูตรหนึ่งศิลปวัฒนธรรม

ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในปี พ.ศ.2556 ซึ่งวิทยาลัยการเมืองการปกครองได้จัดทำโครงการผ้าป่าขึ้นและดำเนินโครงการถอดบทเรียนในเรื่องของประเพณีการทอดผ้าป่า โดยใช้ชื่อโครงการ “14 กุมภาพันธ์ผ้าป่าสามัคคีทอดความรักสร้างความดีสู่ชุมชน” เมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้นมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้จัดการประกวดโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งวิทยาลัยการเมืองการปกครองได้รับรางวัลชมเชย (รางวัลที่ 4) ต่อมาในปี พ.ศ.2557 วิทยาลัยการเมืองการปกครองยังคงดำเนินโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยในปี พ.ศ.2557 มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ปรับเปลี่ยนชื่อโครงการเป็นโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยการเมืองการปกครองได้จัดโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำซึ่งเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญ

ของภาคอีสาน โดยใช้ชื่อโครงการคือ “สืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำ นำประชาธิปไตยสู่ชุมชน” เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการวิทยาลัยการเมืองการปกครองได้เข้าร่วมประกวดโครงการผลปรากฏว่าได้รับรางวัลชนะเลิศในระดับมหาวิทยาลัย (จีรศักดิ์ โปกาวิน และมนตรี คำวัน, 2560) และในปี พ.ศ. 2558 วิทยาลัยการเมืองการปกครองยังคงดำเนินกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำ โดยใช้ชื่อโครงการว่า “หมอลำธรรมาภิบาล ลูกอีสานสืบรอยศิลป์” และได้รับรางวัลชนะเลิศการประกวดโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมในระดับมหาวิทยาลัยอีกหนึ่งปี (จิตรลดา ไชยะ และมนตรี คำวัน, 2560)

จากการดำเนินโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองในข้างต้นซึ่งภารกิจ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการเมืองการปกครองนั้นประกอบด้วยการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักอยู่ด้วย จึงนับได้ว่าวิทยาลัยการเมืองการปกครองประสบความสำเร็จและบรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินโครงการทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรมโดยนำเอาโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมมาเป็นกรณีศึกษาเพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นโดยการวิเคราะห์บทเรียนจากความสำเร็จของโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ.2557-2558 ซึ่งได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดโครงการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ. 2557-2558

2. เพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

วิธีการศึกษาวิจัย

1. ศึกษาเอกสารได้แก่ รูปเล่มรายงานโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี 2557 และปี 2558 บทความ

วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ

2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กำหนดแบบสัมภาษณ์ โดยได้มาจากการประมวลความรู้จากเอกสารราชการ บทความ วารสาร และจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ การตั้งคำถามเป็นการตั้งคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการเก็บรวบรวมใช้การถอดความจากการจดบันทึกแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ SWOT analysis

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ประชากรเป็นผู้รับผิดชอบและผู้เข้าร่วมโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองปีพ.ศ. 2557-2558 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบบเจาะจงประกอบด้วย ประธานโครงการฯ จำนวน 2 คน ชุมชนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 5 คน นิสิตผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 5 คน และวิทยากรโครงการฯ จำนวน 2 คน

4. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยคือตุลาคม พ.ศ.2559 – มิถุนายนพ.ศ. 2560

ผลการศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) การดำเนินการโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม ปี พ.ศ.2557 “โครงการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำนำประชาธิปไตยสู่ชุมชน”และโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ.2558 “โครงการหมอลำธรรมาภิบาล ลูกอีสานสืบสอยศิลป์” ซึ่งเป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. มีการวางแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ
3. มีการนำเอาองค์ความรู้ทางวิชาการสะท้อนความเป็นตัวตนของวิทยาลัยการเมืองการปกครองมาประยุกต์เป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการผ่านโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. มีเครือข่ายความร่วมมือทั่วภาคอีสาน
6. ชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการมีการลงไปจัดกิจกรรม

ในชุมชน

7. การทำงานเป็นทีมมีความรับผิดชอบเอาใจใส่มีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

8. วิทยากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านศิลปวัฒนธรรม

9. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความร่วมมือตั้งใจเอาใจใส่และมีทักษะ

10. ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

11. ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดโครงการ

12. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณ

13. ได้รับงบประมาณสนับสนุนและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมเดินทางมาเปิดโครงการ

1. ความรู้ความเข้าใจในเรื่องศิลปวัฒนธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ

2. ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการ

3. เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกยังมีน้อย

4. การประชาสัมพันธ์โครงการยังไม่ทั่วถึง

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีน้อย

6. การติดต่อประสานงานยังไม่ครอบคลุม

7. นิสิตวิทยาลัยการเมืองการปกครองยังมีส่วนร่วมน้อย

8. งบประมาณในการดำเนินโครงการยังไม่เพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses)

จากการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) การดำเนินการโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2557 “โครงการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำนำประชาธิปไตยสู่ชุมชน” และโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2558 “โครงการหมอลำธรรมมาภิบาล ลูกอีสานสืบรอยศิลป์” ซึ่งเป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

โอกาส (Opportunities)

จากการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) การดำเนินการโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2557 “โครงการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำนำประชาธิปไตยสู่ชุมชน” และโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2558 “โครงการหมอลำธรรมมาภิบาล ลูกอีสานสืบรอยศิลป์” ซึ่งเป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก
2. การใช้สื่อในการเผยแพร่กิจกรรมโครงการและการประชาสัมพันธ์โครงการ
3. ความหลากหลายของวิทยากรผู้มีความรู้
4. ความร่วมมือกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม
5. บทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชน
6. การสนับสนุนงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้นของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

อุปสรรค (Threats)

จากการอุปสรรค (Threats) การดำเนินการโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม ปีพ.ศ. 2557 “โครงการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำนำประชาธิปไตยสู่ชุมชน” และโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ. 2558 “โครงการหมอลำธรรมมาภิบาลลูกอีสานสืบฮอยศิลป์” ซึ่งเป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพอากาศในช่วงฤดูฝน
2. สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้ชุมชนเข้าร่วมน้อย

3. ความห่างไกลของพื้นที่
4. ระยะเวลาในการจัดโครงการมีน้อย
5. ความล่าช้าของการเบิกจ่ายงบประมาณในการดำเนินโครงการ

ยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจากจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) สภาพแวดล้อมภายนอกคือโอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2557 “โครงการสืบสานภูมิปัญญาการร้องหมอลำนำประชาธิปไตยสู่ชุมชน” และโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี พ.ศ. 2558 “โครงการหมอลำธรรมมาภิบาลลูกอีสานสืบฮอยศิลป์” ซึ่งเป็นโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการโดยวิทยาลัยการเมืองการปกครองแล้วนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT เมทริกซ์เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง โดยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ว่า “มาตรฐานการทำงานเป็นทีมสู่การปฏิบัติ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเลิศ ก่อกำเนิดเครือข่าย

ข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง สังคม
แห่งการอนุรักษ์เผยแพร่” และสามารถ
สรุปเป็นกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานการทำงานเป็นทีมสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยกลยุทธ์ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการ และเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอก ตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการผู้รับผิดชอบโครงการมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทเสียสละ มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการทำงานเป็นทีม ติดตามประเมินผลโครงการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อความสำเร็จของโครงการ มีแผนสำรวจในการปฏิบัติงาน เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนรับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึงบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า และมีแหล่งสนับสนุนงบประมาณจากภายนอกเพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นเลิศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ นำองค์ความรู้ทางด้านวิชาการที่สะท้อนความเป็นวิทยาลัยการเมืองการปกครองมาประยุกต์เข้ากับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและเผยแพร่

ประชาสัมพันธ์สู่สาธารณชน เลือกรายการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เข้าร่วมโครงการเกิดความเข้าใจและมีทักษะในการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก่อกำเนิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ประกอบด้วยกลยุทธ์ สานต่อความร่วมมือกับเครือข่ายโรงเรียนทั่วภาคอีสานที่เคยเข้าร่วมโครงการและสานต่อความร่วมมือกับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ใช้ชุมชนเป็นพื้นที่ในการดำเนินโครงการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการให้มากที่สุด สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกเพิ่มมากขึ้นทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนเลือกชุมชนที่มีความพร้อมสามารถให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ และสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สังคมแห่งการอนุรักษ์เผยแพร่ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการดำเนินโครงการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอันจะนำมาสู่พลังในการขับเคลื่อนกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จนำมาสู่รางวัลในการประกวดโครงการในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งจะสะท้อนถึงความสำเร็จในการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม การ

ติดต่อประสานงาน การประชาสัมพันธ์ ล่วงหน้าอย่างทั่วถึงและครอบคลุม เพื่อให้หนังสือ ชุมชน เครือข่ายภายนอกเข้าร่วมมากที่สุด ระยะเวลา สถานที่ที่มีความเหมาะสมมีความต่อเนื่อง ศึกษาข้อมูลทำความเข้าใจในประเด็นที่เลือกดำเนินการให้ละเอียดรอบด้าน กำหนดระยะเวลา สถานที่ในการดำเนินโครงการให้เหมาะสม และประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง : บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี 2557-2558 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ การลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าประเด็นที่น่าสนใจซึ่งจะอภิปรายผลดังนี้

วิทยาลัยการเมืองการปกครองมีจุดแข็ง (Strengths) ในการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการวิเคราะห์บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ.2557-2558 คือการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย การวางแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ การนำเอาองค์ความรู้ทางวิชาการ

ความเป็นตัวตนของวิทยาลัยการเมืองการปกครองมาประยุกต์เป็นโครงการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการผ่านโครงการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เกิดเครือข่ายความร่วมมือทั่วภาคอีสาน ชุมชนให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ มีการลงไปจัดกิจกรรมในชุมชน ผู้รับผิดชอบโครงการมีกระบวนการทำงานเป็นทีมและความรับผิดชอบเอาใจใส่ มีการติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา มีคณาจารย์ที่มีความรู้ทางวิชาการได้รับความร่วมมือจากวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านศิลปวัฒนธรรม ได้รับความสนใจและให้ความร่วมมือจากผู้เข้าร่วมโครงการทั่วทั้งภาคอีสาน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความตั้งใจเอาใจใส่และมีทักษะในเรื่องศิลปวัฒนธรรม มีการบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดโครงการในระดับมหาวิทยาลัย สองปีติดกัน ได้รับงบประมาณสนับสนุนและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมเดินทางมาเปิดโครงการ ผู้บริหารวิทยาลัยการเมืองการปกครองในขณะนั้นเอาใจใส่ให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณ วิทยาลัยการเมืองการปกครองต้องรักษาจุดแข็งเหล่านี้เอาไว้และพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้นเพื่อใช้ในการจัดโครงการหรือ

กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

วิทยาลัยการเมืองการปกครองมีจุดอ่อน (Weaknesses) ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการวิเคราะห์บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ.2557-2558 คือ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องศิลปวัฒนธรรมของผู้เข้าร่วมโครงการ ขาดความต่อเนื่องของการดำเนินโครงการ เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกยังมีน้อย การประชาสัมพันธ์โครงการยังไม่ทั่วถึงระยะเวลาในการดำเนินโครงการมีน้อย การติดต่อประสานงานยังไม่ครอบคลุม นิสิตวิทยาลัยการเมืองการปกครองยังมีส่วนร่วมน้อย งบประมาณในการดำเนินโครงการยังไม่เพียงพอ วิทยาลัยการเมืองการปกครองต้องลดหรือกำจัดจุดอ่อนเหล่านี้ออกไปให้หมดหรือลดจุดอ่อนเหล่านี้ลงให้เหลือน้อยที่สุดเพื่อใช้ในการจัดโครงการหรือกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของวิทยาลัยการเมืองการปกครองให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

วิทยาลัยการเมืองการปกครองมีโอกา (Opportunities) ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการวิเคราะห์บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม

ปี2557-2558 คือ เครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก การใช้สื่อในการเผยแพร่กิจกรรมโครงการและการประชาสัมพันธ์โครงการ ความหลากหลายของวิทยากรผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านศิลปวัฒนธรรม ความร่วมมือกับกระทรวงวัฒนธรรม บทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ การสนับสนุนงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้นของวิทยาลัยการเมืองการปกครอง หากวิทยาลัยการเมืองการปกครองนำโอกาเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาต่อยอดในการจัดกิจกรรมหรือโครงการในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะทำให้วิทยาลัยการเมืองการปกครองจัดกิจกรรม หรือโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

วิทยาลัยการเมืองการปกครองพบว่ามีอุปสรรค(Threats)ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งการวิเคราะห์บทเรียนจากโครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปีพ.ศ.2557-2558 คือ สภาพอากาศในช่วงฤดูฝนที่ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรม สภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำจะส่งผลกระทบต่อการให้ความร่วมมือของชุมชน ความห่างไกลของพื้นที่ในการเดินทางที่ต้องใช้เวลานานของผู้เข้าร่วมโครงการ ระยะเวลาในการจัดโครงการมีน้อย ความล่าช้าของการเบิกจ่ายงบประมาณในการ

ดำเนินโครงการ หากวิทยาลัยการเมือง การปกครองกำจัดหรือลดอุปสรรคเหล่านี้ออกไปให้หมดหรือมีน้อยลงให้มากที่สุดจะทำให้วิทยาลัยการเมืองการปกครองประสบความสำเร็จและดำเนินกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

โดยผู้วิจัยได้เสนอแนะยุทธศาสตร์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองครอง โดยมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่ว่า **“มาตรฐานการทำงานเป็นทีมสู่การปฏิบัติ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเลิศ ก่อกำเนิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง สังคมแห่งการอนุรักษ์เผยแพร์”** ซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็นตามวิสัยทัศน์ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1 **มาตรฐานการทำงานเป็นทีมสู่การปฏิบัติ** ยุทธศาสตร์ที่ 2 **ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเลิศ** ยุทธศาสตร์ที่ 3 **ก่อกำเนิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง** และยุทธศาสตร์ที่ 4 **สังคมแห่งการอนุรักษ์เผยแพร์**

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์ (2546) ได้ทำการศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่ารูปแบบการดำเนินงาน

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมคือ 1) ปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ ที่มีความชัดเจนโดยระบุถึงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เห็นความสำคัญในเรื่องนโยบายและแผนงาน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) การพัฒนาองค์กรหน่วยงานรองรับภายในเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการจัดตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรหน่วยงานกลางด้านศิลปวัฒนธรรม องค์กรหน่วยงานการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม องค์กรหน่วยงานด้านบริการทางวิชาการ ศิลปวัฒนธรรม องค์กรหน่วยงานส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม องค์กรหน่วยงานกิจการนิสิตนักศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้หน่วยงานสามารถกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และบทบาทของตนเองอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับศุภวารณ อุบลเลิศ (2550) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการเผยแพร์ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่านโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เป็นปัจจัยภายใน ส่วนกระแสความนิยมเป็นปัจจัยภายนอก ในการพัฒนารูปแบบการเผยแพร์องค์ความรู้ใหม่พบว่า การถ่ายทอด ฝึกฝน

และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนั้นผู้มีส่วนสำคัญคือศิลปินพื้นบ้านหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาจัดระบบบริหารจัดการ และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถ มีระบบ ระเบียบ มีการประเมินผล และงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่น ในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร นักเรียน นักศึกษาในการอนุรักษ์ สร้างสรรค์ และเผยแพร่ แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมอันเป็นรากเหง้าของตน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ประธาน

โครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยการเมืองการปกครองปี พ.ศ.2557-2558 วิทยากรและผู้แทนชุมชนบ่อแกบ่อทอง นิสิตผู้เข้าร่วมโครงการฯ นักเรียนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ปีพ.ศ.2558 ในการให้ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จนทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัยที่ได้สนับสนุนงบประมาณการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและเนื้อหาทางวิชาการที่เกิดจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบเพื่อเป็นวิทยบูชาแด่วิทยาลัยการเมืองการปกครองสถาบันการศึกษาของผู้วิจัย และเพื่อเติมเต็มสติปัญญาวิทยาการให้กับผู้วิจัย และผู้ที่มาศึกษาค้นคว้า

เอกสารอ้างอิง

- กองส่งเสริมการวิจัยและการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2560). *ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มมส.* ค้นวันที่ 3 พฤษภาคม 2560. ได้มาจาก <http://research.msu.ac.th/artculture/?p=668#>
- จิตรลดา ไชยะ และมนตรี คำวัน. (2558). *โครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี 2558.* วิทยาลัยการเมืองการปกครอง : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิรศักดิ์ โปกาวิน และมนตรี คำวัน. (2557). *โครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรมปี 2557.* วิทยาลัยการเมืองการ ปกครอง : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์ (2546). รูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ศุภวรรณ อุบลเลิศ (2550). การพัฒนารูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน หน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

Needs for self-development of Finance and Account Staff, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

วิลาวรรณ แซ่เจ็ง

Wilawan Saejeng

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยง

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : wilawan.s@sci.kmutnb.ac.th

¹ 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 : wilawan.s@sci.kmutnb.ac.th

เบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมา การศึกษา และการศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ (2) บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาตนเอง

Abstract

A study was undertaken to assess (1) needs required for self-development of staffs in finance and accounting at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The study included (2) a comparison of those needs using personal factors as a guide, and (3) identification of problems and suggestions for resolutions. Questionnaires were used in this survey to collect data from 74 staffs. Statistics consisting of percentages, means, standard deviations, t-test and one-way ANOVA were used in data analysis. Results: (1) Samples reported a "high" level of overall needs for self-development, the highest reported average score was for training, followed by education, observation of activities and self-directed learning. (2) in assessing personal factors it was found that samples of different age had different needs for self-development at a significance level of .05, however, there was no appreciable difference in needs for gender or status of position.

Keywords : needs analysis, self-development

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม แต่ถ้ามหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว หรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยประกอบอื่นที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553: 1) สำหรับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ก็เช่นเดียวกันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพราะองค์กรจะกอบด้วยมนุษย์ โครงสร้าง องค์กร วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยดังกล่าวมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหลัก

และเป็นหัวใจขององค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงการองค์กร วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมและการบริหารองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว ก็ยากที่จะให้องค์กรอยู่รอดและก้าวหน้า ทุก ๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การประเมินเพื่อให้เกิดบุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์กร

บุคลากรเมื่อได้ปฏิบัติงานในองค์กรมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือบางองค์กรที่มีการขยายงานก็ยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถบุคลากรในองค์กร (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553 : 174) นักวิชาการได้อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กรคุณสมบัติดังกล่าวย่อมทำให้

องค์การเจริญเติบโตและพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร

3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน (พยอม วงศ์สารศรี 2545 : 6) ดังนั้นทรัพยากรที่ดีและมีคุณค่านั้นต้องมีลักษณะที่อาจกล่าวได้คือ มีองค์ความรู้ มีทักษะหรือความชำนาญ และมีความสามารถให้สมกับการลงทุนที่คุ้มค่า (วิเชียร วิทยอุตม, 2552 : 1)

ในอดีตที่ผ่านมา มีงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันดับสุดท้ายมีความต้องการระดับมากด้านการศึกษาต่อ

(ศิริโรจน์ ตระกูลสถิตย์มัน, 2553) เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการวิจัย และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก (ทศพร พิษะระ, 2554) ต่อมาในปี พ.ศ. 2555 พบว่างานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านศึกษา รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาการทำงาน (นมิตา ชูสุวรรณ, 2555) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยนั้นยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่บุคลากรในหน่วยงานคลังมีขอบข่ายภาระงานบริการด้านงบประมาณ พัสดุ การเงินและบัญชี สนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และคณะ เนื่องจากงานด้านการเงิน การคลังมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ต้องละเอียดรอบคอบและต้องดำเนินการด้วยความ

ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ภายใต้อำนาจและระเบียบปฏิบัติของทางราชการ และระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และต้องศึกษาระเบียบ แนวทางการปฏิบัติให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับแนวคิดของอัจฉรา มานะอริยกุล (2559 : 11) อธิบายไว้ว่า คุณสมบัติทางด้านวิชาการที่บุคลากรทางด้านการเงิน การคลัง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบไปด้วย (1) ความรู้ความชำนาญในหลักการบัญชีเบื้องต้นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (2) มีความรู้ในวิชาบัญชีหลายสาขา เช่น ทฤษฎีบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีต้นทุน การบัญชีตัวเงิน เป็นต้น (3) มีความรู้ในหลักการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดแบ่งส่วนงาน การคัดเลือกบุคคล การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ (4) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (5) มีความรู้และความชำนาญงานในเครื่องทุ่นแรงต่างๆ ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ การ

พัฒนาตนเองไม่จำกัดเฉพาะความรู้ทางด้านวิชาการ ด้านทฤษฎีการบัญชีเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระบบงานประจำสำนักงาน ความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งการตัดสินใจแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดสำหรับระบบบัญชี เนื่องจากบุคลากรต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะนำระบบบัญชีที่วางไว้มาใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากคุณสมบัติทางด้านวิชาการแล้ว บุคลากรจำเป็นต้องมีคุณสมบัติของความขยัน ซื่อสัตย์ อดทน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบบัญชีที่วางไว้จะดีเลิศเพียงใดหากปราศจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมแล้ว ระบบบัญชีที่วางไว้ก็ไร้ประสิทธิภาพโดยสิ้นเชิง ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้กับมหาวิทยาลัยฯ ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานคลังของมหาวิทยาลัยต่อไป

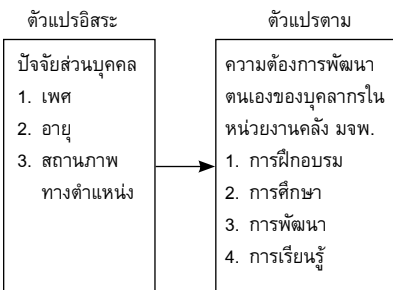
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยมุ่งศึกษารอบคลุมเนื้อหา 4 ประเด็นด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) (สุจิตรา ธนานันท์, 2554:22)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 74 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษารั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษา
3. การพัฒนา
4. การเรียนรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลัง ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเคริจซ์และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) (วารโเพ็งส์วีสต์, 2551:191) โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 73 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เผื่อการสูญเสียของแบบสอบถามอีกจำนวน 1 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 74 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานะ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) โดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (วิจิต อุ่ออัน, 2550 : 127) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไป

ทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น/ความต้องการ ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงแต่ละระดับโดยใช้อันตรภาคชั้น (Class interval) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (วาโร เฟิงส์วัตต์, 2551: 419)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการมากที่สุด

- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการมาก

- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50

กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการปานกลาง

- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50

กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการน้อย

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50

กำหนดให้เกณฑ์ความคิดเห็น/ความต้องการน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 90.54 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 9.46 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.89 มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.32

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม ($\bar{x}=4.14$) รองลงมา การศึกษา ($\bar{x}=3.93$) และการศึกษาดูงาน, การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.92$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การพัฒนาตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
การฝึกอบรม	4.14	0.710	มาก
การศึกษา	3.93	0.916	มาก
การศึกษาดูงาน	3.92	0.958	มาก
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.92	0.816	มาก
รวม	3.98	0.85	มาก

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีหลักสูตร

ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี บัญชี ($\bar{x}=4.50$) รองลงมา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{x}=4.41$) การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.35$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.92$)

2.2 ด้านการศึกษา

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การตั้งใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=4.12$) รองลงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลาราชการ, ส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.03$) การสำรวจความต้องการลาศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาต่อของบุคลากร ($\bar{x}=3.80$)

2.3 ด้านการศึกษาดูงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่า

เฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ($\bar{x}=4.11$) รองลงมา การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{x}=4.08$) การคัดเลือกและให้โอกาสบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าด้านการเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานอย่างยุติธรรม, การสำรวจความต้องการศึกษาดูงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าด้านการเงินและบัญชี, ติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{x}=4.03$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรเงินสนับสนุนให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าด้านการเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\bar{x}=3.58$)

2.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงาน ($\bar{x}=4.09$) รองลงมา การศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติงาน

กฎ ระเบียบต่าง ๆ จากหนังสือ, การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{x}=4.01$) การค้นหาความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมจากสื่ออินเทอร์เน็ต ($\bar{x}=4.00$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ นำผลงานทางวิชาการมาพัฒนาการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.99$)

3. ผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ และสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ปัจจัยส่วนบุคคล (n=74)					
	เพศ		อายุ		สถานภาพ	
	t	sig.	F	sig.	F	sig.
การฝึกอบรม	-.714	.477	1.557	.207	.325	.724
การศึกษา	-.341	.734	6.717	.000*	1.332	.270
การศึกษาดูงาน	-.348	.729	4.606	.005*	1.034	.361
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	-.808	.421	1.464	.232	1.071	.348
โดยภาพรวม	-.581	.563	4.782	.004*	.989	.377

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะ ความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

4.1 สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง จากผลการสำรวจความคิดเห็นพบว่า (1) ปริมาณงานที่มีจำนวนมากในแต่ละวัน (2) ขาดความกระตือรือร้น และใส่ใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้า (3) ไม่มีความสะดวกเรียบร้อยรอบคอบในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความผิดพลาด (4) ไม่มีหัวข้อในการอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับปัญหาการปฏิบัติงาน (5) การอบรมทั้งภายในและภายนอกไม่มีผลต่อความก้าวหน้าของงาน และ (6) ขาดการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง

4.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา (1) ลดการปฏิบัติงานที่มีความซ้ำซ้อน ศึกษาหาความรู้และจัดลำดับความสำคัญของงาน (2) ตั้งตัวกับการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ให้งานมีประสิทธิภาพ (3) ตรวจสอบความถูกต้อง ตั้งใจทำงาน ละเอียดรอบคอบไม่ให้เกิดความผิดพลาด (4) ควรจัดให้มีทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริม

การพัฒนาความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มมากขึ้นแก่การทำงาน และสาขาวิชาชีพที่ทำ (5) มหาวิทยาลัยควรจัดสัมมนาอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานตามโปรแกรมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีมากขึ้น (6) ต้องให้ผู้บริหารเบื้องต้นในการสำรวจงานของบุคลากรในฝ่าย เพื่อแบ่งงานให้เหมาะสมต่อบุคลากรโดยเท่าเทียมกัน และ (7) ควรกำหนดให้ผลการพัฒนาตนเองกับการประเมินผลส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ใช่ดูแต่การทำวิจัยเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาคำวิจัยวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความต้องการพัฒนา

ตนเองด้วยการฝึกอบรมมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่บุคลากรเข้าถึงได้โดยง่าย ซึ่งการฝึกอบรมนั้นมีทั้งการฝึกอบรมภายในและการฝึกอบรมภายนอก มหาวิทยาลัย ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อีกทางหนึ่ง ส่วนการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นมีความเข้มข้นน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีภาระงานที่ปฏิบัติมากอยู่แล้ว จึงส่งผลให้การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นถูกจำกัด อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยขององค์การร่วมด้วย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการอยากพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งจากผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกร บุญพันธ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และ

ด้านการศึกษาดูงาน

1.1 ด้านการฝึกอบรม

ระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่บุคลากรต้องการให้มีการจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บเงินรายได้ทุกประเภท การจัดทำงบประมาณประจำปี และงบประมาณแผ่นดินและรายได้ การตรวจสอบความถูกต้องของใบสำคัญต่างๆ การจัดทำเอกสารอื่นๆ ดังนั้นจึงมีความต้องการในหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมากกว่าประเด็นอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2552: 106) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนความพยายามตลอดจนการจัดการเพื่อปรับปรุงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะเรียนรู้งานได้เป็นอย่างดี ซึ่งในการอบรมจะมี

ประสิทธิภาพได้หรือไม่ นั่นจะต้องมีความเข้าใจว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร และมีความเข้าใจถึงแนวทางในการฝึกอบรม อีกทั้งความสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติในหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับแนวคิดของกัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล (2557: 152) อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการและแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ปรับทัศนคติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กร โดยที่การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรอันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในองค์กรในขณะที่ยินดา วาดีเจริญ และคณะ (2556: 120) อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ความจำเป็นดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น พนักงานขาดการประสานงานภายในองค์กร มีการสับเปลี่ยน และหมุนเวียนงานบ่อยเกิดความจำเป็น พนักงานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายได้ตาม

เวลาที่กำหนด สิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณบอกถึงความจำเป็นที่พนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของตน สร้างขวัญและกำลังใจเพื่อวางแผนแนวทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในขณะที่เดียวกัน การฝึกอบรมยังจะเป็นการช่วยสร้างทัศนคติที่ดี และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่พึงมีต่อองค์กร

1.2 ด้านการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนนอกเวลา ราชการ, ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การสำรวจความต้องการการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือมีความเชื่อว่าการศึกษาคือ
 ต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นจะบ่งบอกถึง
 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น
 หากได้รับการศึกษาถึงขั้นสูงสุดในระดับ
 ปริญญาเอก จะสามารถปรับเปลี่ยน
 สถานะจากพนักงานเป็นอาจารย์ผู้สอน
 ได้เป็นต้น อย่างไรก็ตามการสนับสนุน
 ให้เกิดการศึกษาคือปัจจัยเป็นแรงกระตุ้นให้
 พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย
 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา
 ธนานันท์ (2554: 27) อธิบายไว้ว่า การ
 ศึกษาเกี่ยวข้องกับการทำงานแต่มีความ
 แตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากการ
 เป็นการเตรียมเรื่องของงานในอนาคตที่
 แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่
 องค์กรใช้เสมอๆ ก็เพื่อการเตรียม
 บุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
 หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ เนื่องจากการ
 การศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของ
 องค์กรในการเตรียมบุคลากรของตนให้
 มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้กับ
 องค์กรในอนาคต จึงประเมินผลที่ได้
 จากการปฏิบัติงานที่จะต้องปฏิบัติใน
 อนาคต การศึกษาจึงมีความเสี่ยงใน
 ระดับปานกลางของการลงทุน เนื่องจาก
 บางครั้งองค์กรคาดหวังผลที่เกิดขึ้น
 จากการลงทุนแล้วไม่ได้ผลดังที่คาดหวัง
 ไว้จะด้วยเหตุผลใดก็ตามที่ทำให้บุคลากร
 ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือการหวังผล

จากการศึกษาไว้สูงเกินไป เช่นเดียวกับ
 สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559:112) อธิบาย
 ไว้ว่า การส่งเสริมการศึกษาเป็นการให้
 โอกาสบุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง
 ขึ้นไปในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าการฝึก
 อบรม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณวุฒิการ
 ศึกษาเพื่อนำมาใช้ในงานได้สอดคล้อง
 กับภาระงาน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน
 หลักสูตรการศึกษาของสถาบันต่าง ๆ
 สามารถตอบสนองความต้องการเรียนรู้
 ให้กับกลุ่มคนในแต่ละกลุ่มได้ ในบาง
 องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่
 บุคลากร อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัย
 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ กำหวั
 เรือ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการ
 ในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและการ
 ฝึกอบรมของบุคลากรด้านวิศวกรรมโยธา
 สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขต
 จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า
 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความ
 ต้องการที่จะศึกษาต่อมหาวิทยาลัยของรัฐ
 ด้วยหลักสูตรแบบนอกเวลาราชการ
 เสาร์-อาทิตย์ โครงสร้างหลักสูตรที่ต้องการ
 คือ เรียนวิชาในห้องเรียน 36 หน่วยกิต
 และทำโครงการวิจัย 6 หน่วยกิต

1.3 ด้านการศึกษาดูงาน

พบว่า ระดับความคิดเห็น
 ต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
 ตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการศึกษาดูงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี รองลงมา การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากการศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ โดยอาจเปรียบได้ว่าเป็นการเรียนรู้ทางลัด คือ เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากประสบการณ์จริงว่า องค์การเหล่านั้น หน่วยงานเหล่านั้น ประสบความสำเร็จได้เพราะอะไร หรือ ล้มเหลวเพราะสาเหตุใด เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์คนอื่น ทั้งประหยัดเวลา และลดความล้มเหลวให้เกิดน้อยที่สุด นำบทเรียนเหล่านั้นมาสังเคราะห์และประยุกต์ปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของกัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล (2557: 197) อธิบายไว้ว่า การได้เห็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความคิด ผลที่เกิดจากความคิดเป็นความรู้ที่เรียกว่า “จิตมยะปัญญา” บุคคลจะมีความจำเป็นและความเข้าใจในสิ่งที่ได้เห็นด้วยตนเองได้งาน เมื่อจะทำการงานใดก็ตามสิ่งที่ได้ประสบพบเห็นมาในอดีตจะเป็นตัวเทียบเคียง และเป็นตัวอ้างอิงให้เกิดความมั่นใจทำให้มีความกล้าหาญ

นอกจากนั้นการได้เห็นทำให้บุคคลมีจินตนาการที่ยิ่งใหญ่ไพศาล เป็นเหตุให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์มากมาย ด้วยเหตุนี้การศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่ง โดยกระบวนการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การขนาดใหญ่ซึ่งบุคคลจำนวนมาก การให้ความรู้ด้วยการสอนหรือการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะคนมีระดับความสามารถในการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ได้ทำ และได้อ่านแตกต่างกัน และมีความล่าช้า แต่การได้เห็นนั้นบุคคลจะมีจุดตั้งต้นความคิดจากภาพที่ซึมซับอยู่ในสมองที่ลึกลงได้ยาก กระบวนการคิดจะพัฒนาจากพิมพ์ภาพในสมองดังกล่าวไปสู่ความแตกต่างทางความคิด อันเป็นจุดเริ่มต้นของความรู้ข้างต้นตามธรรมชาติเมื่อบุคคลเห็นสิ่งใดก็จะเกิดการรับรู้ แล้วอารมณ์จะปรุงแต่งเป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เฉย ๆ ไม่ว่าความรู้หลังการได้เห็นจะเป็นเช่นไร จิตจะเก็บสิ่งที่ได้เห็นไว้ เมื่อบุคคลจะต้องแก้ปัญหา จะต้องทำงานอย่างไร อย่างหนึ่ง ความคิดจะโลดแล่นไปหาความรู้ ความเข้าใจเดิมที่ตนได้เก็บรักษาไว้ สิ่งที่เคยได้เห็น ที่เคยได้คิดในอดีตนั้นแหละจะปรากฏเป็นตัวอ้างอิงเสมอ ดังนั้น หากบุคคลได้เห็นสิ่งดี มีประโยชน์ การนำสิ่งที่เคยได้เห็นมาสนับสนุนความ

คิด ความรู้ ความเข้าใจมาใช้งานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรก็เป็นไปได้มาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ต้องการศึกษาค้นหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงาน รองลงมา การศึกษาค้นหาความรู้ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบต่าง ๆ จากหนังสือ, การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การค้นหาคำความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมจากสื่ออินเตอร์เน็ต จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนเองอยู่มาก โดยยังมีความต้องการศึกษาค้นหาความรู้เกี่ยวกับภาระงานที่รับผิดชอบเป็นส่วนมาก ซึ่งพิชิต เทพวรรณ (2554: 165-166) ได้อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการขับเคลื่อนด้วยความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เช่นเดียวกับกับสุจิตรา ธนาพันธ์ (2557: 69) อธิบายไว้ว่า การเรียนรู้เป็นประเด็น

ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทันทีและมีประสิทธิภาพเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นผู้ที่เรียนรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน เมื่อชีวิตการทำงานได้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถแข่งขันได้มากขึ้นในระดับโลกก็คือ “การเรียนรู้” ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน โดยองค์กรจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร และมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directing Learning) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในระดับปัจเจกบุคคล ในขณะที่ Barrow and Loufflin (1993 อ้างถึงใน Holden and Beardwell, 2001: 275) อธิบายไว้ว่า องค์กรมีความจำเป็นจะต้องให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสิ่งต่อไปนี้ (1) ควรให้การศึกษาแก่พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เขาเกิดความเข้าใจในบทบาทของตนที่พึงปฏิบัติให้กับองค์กร และสามารถตัดสินใจ

ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม (2) องค์กรต้องการให้พนักงานมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ และมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถของตนเอง และจะต้องมีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และให้ทันสมัยอยู่เสมอ (3) องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในโครงสร้างแบบแบนราบ และมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ ให้ทำงานที่ถูกควบคุมดูแลไม่มากนัก ให้มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน และตรวจสอบการทำงานของตนเอง ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง (4) องค์กรต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับลูกค้า ประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ (5) องค์กรต้องการให้พนักงานมีทักษะในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความเป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งนอกจากนี้บุคลากรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากขึ้นอีกด้วย บุคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีลักษณะเป็นผู้สามารถทำงานได้ทันที (Employability)

2. ผลเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน

คลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาค้นพบว่า กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาและการศึกษาดูงานมากกว่ากลุ่มอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุในหน่วยงานคลังยังน้อย ซึ่งงานระบบบัญชีเป็นงานที่มีความละเอียด ความซับซ้อนของงานรวมทั้งมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินการบัญชีจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไว้ว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรก ซึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรกนั้นหมายถึงการเรียนรู้และพัฒนาความรู้

ความสามารถเบื้องต้นที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ การพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้และการพัฒนาที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนาด้านวิชาชีพระยะเริ่มแรก และเป็นการพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ การพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพประกอบด้วยพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่อง (ก) ความรู้ทางวิชาชีพ (ข) ทักษะทางวิชาชีพ (ค) ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และ (ง) ความรู้ความสามารถที่ได้พัฒนาให้ขึ้นระหว่างการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก การพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพได้รับการกลั่นกรองให้เหมาะสมกับกิจกรรมและความรับผิดชอบทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจได้รับบทบาทใหม่ระหว่างประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องการความรู้ความสามารถใหม่ในกรณีดังกล่าว การพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพที่ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่เหมือนกับองค์ประกอบของการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก อาจมีความจำเป็นสำหรับบทบาทใหม่ที่

ต้องการความรู้ ทักษะและค่านิยมในเชิงกว้างและเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากการศึกษา ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และการเข้ารับการอบรมแล้ว การพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพยังรวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอื่นๆ เช่น (ก) การสอนงานและการให้คำปรึกษา (ข) การสร้างเครือข่าย (ค) การสังเกตการณ์ การให้ข้อมูลย้อนกลับและการไตร่ตรองด้วยตนเอง และ (ง) การเรียนรู้ด้วยตนเองและไม่มีแบบแผน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา ยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศและสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร พีสะระ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อมางานวิจัยของบุญตา แสนกล้า (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ

ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศและสภาพภาพทางตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาพบว่า การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแล้วกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมที่เจาะจงและชัดเจน ดำเนินการฝึกอบรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละคณะฯ และสำนักฯ รวมทั้งมีการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การจัดฝึกอบรมนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก้ไขปัญหาของบุคลากรใน

องค์กรได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรพัฒนาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร เช่น โอกาสในการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่ดีขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนบุคลากรสายสนับสนุนไปเป็นบุคลากรสายการสอน เป็นต้น

3. ด้านการศึกษาดูงาน จากผลการศึกษาพบว่า การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้นหน่วยงานคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรค้นหาสถานที่ที่เหมาะสมกับการดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี แล้วทำเรื่องเสนอขออนุมัติผู้บริหารเป็นลำดับขั้นตอน

4. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า การศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการเป็นลำดับแรก ดังนั้น หน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า

พระนครเหนือ ควรจัดให้มีการสัมมนา หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญทางการเงินภายในหน่วยงานเป็นวิทยากรในการให้ความรู้ โดยการจัดอบรม สัมมนาดังกล่าวควร

จัดอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการต่อยอดการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ภูมิ ระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยี สมัยใหม่ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทศพร พีสระชะ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนากร บุญพันธ์. (2548). *ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีใหม่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา). นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2555). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- บุญตา แสนกล้า. (2556). *ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พิชิตา หมูผึ้ง. (2551). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2551). วิถีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิจิต อู่อัน. (2550). การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: พรินท์แอมมี.

วิเชียร วิทยอดม. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

วนิดา วาดีเจริญ และคณะ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศิริรัตน์ ตระกูลสถิตย์มัน. (2553). ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2556). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 7 (IES7) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (ฉบับร่างใหม่).
ออนไลน์ www.fap.or.th/images/column_1359010350/IES%20FINAL%20TH%20271116.pdf

สุจิตรา ธนानันท์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุรพงษ์ กำแหงเรือ. (2556). ความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและการฝึกอบรมของบุคลากรด้านวิศวกรรมโยธา สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

อัจฉรา มานะอริยกุล. (2559). ระบบบัญชี. กรุงเทพฯ: ซี แอนด์เอ็น บুক.

Holden, Len and Beardwell, Ian (2001). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. NJ:Prentice Hall.

การวิจัยและพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ หนุนหน้าต่อเนื่อง

Research and Development of Quality Educational Teacher Coaching

กระพัน ศรีงาน¹, พัทชนี กุลชานันท์², สุชาติ หอมจันทร์³,
ประทวน วันนิจ⁴, นิยม อานไมล์⁵, สราวุธ ทัศนาวีวัฒน์⁶,
ทรงเกียรติ สมญาตี⁷, เฉลิมกิต แข่งแก้ว⁸, ไพรัช จันทร์งาม⁹

Krapan Sri-ngarn¹, Pattachanee Kultanan², Suchart Homjan³,
Pratoun Wannit⁴, Niyom Arnmai⁵, Sarawuth Thassanawiwat⁶,
Songkiat Somyat⁷, Chalermkit Kengkaew⁸, Pairat Janngam⁹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อพัฒนา
หลักสูตร เพื่อทดลองใช้หลักสูตร และเพื่อประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา
สภาพและความต้องการจำเป็น ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 71 คน ครูพี่เลี้ยง
นักศึกษาและครูนิเทศประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน และอาจารย์นิเทศในแต่ละสาขาวิชา
จำนวน 12 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง จำนวน 50 คน อาจารย์
นิเทศ 6 สาขาวิชา จำนวน 12 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน
60 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต สถิติที่ใช้ได้แก่
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

¹⁻⁹ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Faculty of Educational Buriram Rajabhat University
Email : ed-bru@hotmail.com

1. สภาพปัญหาและความต้องการ พบว่า ครูที่เลี้ยงขาดความเข้าใจในการประเมิน ประเมินไม่ตรงกับสภาพจริงของนักศึกษา มีภาระงานมากไม่มีเวลาในการชี้แนะ และแนะนำให้กับนักศึกษา ด้านผลการประเมิน ไม่สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง โดยเฉพาะผลการประเมินระหว่างโรงเรียนกับทางมหาวิทยาลัยไม่มีความสอดคล้องกัน ด้านความต้องการพัฒนา พบว่า ต้องการครูที่เลี้ยงที่ติดตามนิเทศ แนะนำนักศึกษา อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

2. การพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ หนุนนำต่อเนื่อง พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีประเด็นที่พัฒนา ได้แก่ การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย เมื่อตรวจสอบมีความเหมาะสม ในระดับมากถึงมากที่สุด และคู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด

3. จากการทดลองใช้หลักสูตร ครูที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา และกระบวนการ มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูที่เลี้ยง จนสามารถปฏิบัติงาน เป็นที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจนสำเร็จด้วยดี หลังจากใช้หลักสูตร ครบทั้ง 4 หน่วย และจากการสังเกต สัมภาษณ์ และซักถามพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และกระบวนการที่ได้รับ มั่นใจในการทำหน้าที่ของครูที่เลี้ยง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ Coaching ไปขยายผล และเผยแพร่ให้กับครูที่เลี้ยงท่านอื่นที่สนใจ

4. ผลการประเมินหลักสูตร หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูที่เลี้ยง พบว่า โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.12

คำสำคัญ : การวิจัยและพัฒนา, การพัฒนาคุณภาพบุคลากร, ระบบหนุนนำต่อเนื่อง

Abstract

The objectives of this research were to assess problems and needs, develop, try-out, and evaluate a curriculum. The sample of this research consisted of 71 school administrators, 50 school mentors combined with school

advisors and 12 university supervisors in each program. The sample for the development aspect consisted of 50 school mentors, 12 university supervisors from 6 programs, and 60 student teachers. The instruments used in the study were questionnaires, interviews and observation. The data was analyzed by using mean and standard deviation.

The results revealed:

1. With respect to the state of problems and the needs for student teacher development, the assessors lacked a clear understanding of how to supervise student teachers, and therefore were unable to assess properly based on real conditions. The assessors were burdened with a heavy workload and were unable to properly supervise the students. The results from the assessment were also inconsistent with real time conditions, especially the assessment results between the school and the university. According to the needs aspect of development, involved persons had to continue close supervision.

2. The curriculum developed for aspiring students through the Coaching and Mentoring processes consisted of designing teaching, evaluation, supervision and research. The developed curriculum was suitable at a high to highest level; the curriculum handbook was suitable at the same levels.

3. After adopting the curriculum, the school mentors understood its content and procedures. They were successful in helping student teachers. After using 4 topics, teachers were observing, interviewing and talking informally. They had found that the school mentors had a knowledge and understanding of content and procedure. They became confident in the school mentor's role.

4. After using the curriculum for developing student teachers, the school mentor found that the mean of 4.12 was the highest level.

Keywords : Research and Development, Development educational, Teacher coaching

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของอาจารย์ในการสะท้อนคุณภาพของสถาบันคือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นสถาบันผลิตบัณฑิตครู ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามปรัชญา คณะครุศาสตร์ “ผลิตครูดี มีคุณธรรม นำเทคโนโลยี มีศรัทธาในวิชาชีพครู” ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพหมวด 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ในส่วนของสาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ข้อ 13 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย 1) สาระการฝึกทักษะ ได้แก่ การปฏิบัติการสอนวิชาเอก

การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา 2) สมรรถนะ ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้อในสาขาวิชาเอก สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นนอกจากนักศึกษาจะต้องเรียนรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรแล้ว จะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ โดยลงทะเบียนในรายวิชา 1175702 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 และ 1175703 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2 (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2558) เพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครุศาสตร์ ได้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรื่องงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา จัดหาโรงเรียนฝึกประสบการณ์ ติดต่อโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จัดการในงาานนิเทศนักศึกษา คอยประสานงานระหว่างนักศึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชา โรงเรียนที่เป็นสถานที่ฝึกและอาจารย์พี่เลี้ยงหรือครูพี่เลี้ยง

ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่ใช้ชีวิตใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ในสถานศึกษา

อีกทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูที่เลี้ยงมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกขณะ และมีภาระสำคัญคือ การสร้างทุกโอกาสให้เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ ครูที่เลี้ยงจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังที่ระบุไว้ในแนวทางการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อสังคมและโลก รูปแบบการพัฒนาครูที่เลี้ยงที่นำไปสู่การมีสมรรถภาพในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมีรูปแบบที่หลากหลาย วิธีการหนึ่งที่ได้รับการนิยมนับเป็นอย่างมาก คือ การฝึกอบรมแต่ด้วยการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาระยะสั้น ทำให้มีจุดอ่อนในหลายๆด้าน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารหรือทีมบริหาร ครูที่เลี้ยงขาดอำนาจในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติในห้องเรียน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติเป็น

เรื่องที่ใช้เวลามากสำหรับครูที่เลี้ยง การขาดความช่วยเหลือและสนับสนุนในการนำความรู้ใหม่ลงสู่ห้องเรียน เป็นต้นประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ครูที่เลี้ยงไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาครูที่เลี้ยง การเน้นความร่วมมือและสร้างเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์และใกล้เคียงเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่เลี้ยงและนำไปสู่การเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาครูที่เลี้ยงด้วยระบบหนุนนำต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่เลี้ยง
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง
3. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรและประเมินหลักสูตรการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 150 คน
2. ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียน จำนวน 175 คน
3. อาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 71 คน
2. ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน
3. อาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา จำนวน 12 คน

ระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างเดือน ตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

ด้านเนื้อหา

ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 71 คน ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาและครูนิเทศก์ประจำโรงเรียนจำนวน 50 คน และอาจารย์นิเทศที่สาขาวิชา จำนวน 12 คน ที่เข้าร่วมการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งกลุ่มย่อยระดมความคิด แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นเชิงพรรณนา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายวิจัยและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รองคณบดีฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยคณบดี จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 2 คน และอาจารย์ประจำสาขาวิชาที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 6 สาขา จำนวน 12 คน มี 4 ชั้นดังนี้

ชั้นที่ 1 พัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาร่างเป็นหลักสูตร แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของหลักสูตร โดยให้ ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการตรวจสอบ โดยใช้แบบประเมิน และคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 3 สร้างคู่มือการใช้หลักสูตรในการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ขั้นที่ 4 ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้หลักสูตร โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสม ในประเด็น ความครอบคลุม ความชัดเจนด้านเนื้อหา สาร และลักษณะทางกายภาพของคู่มือ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงและครูนิเทศประจำโรงเรียน จำนวน 50 คน อาจารย์นิเทศ 6 สาขาวิชา ที่เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สาขาวิชาดนตรีศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาสังคมศึกษา สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และสาขาวิชาศิลปศึกษา ที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 12 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 60 คน

ด้านเนื้อหา ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

ระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินครูพี่เลี้ยงเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบประเมินความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศ แบบสอบถามความพึงพอใจของหลักสูตร แบบสัมภาษณ์

ดำเนินการโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการกับครูพี่เลี้ยงจำนวน 50 คน ตามขอบเขตของหลักสูตรที่ทำการอบรม ได้แก่ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย

หลังจากนั้นทำการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล โดยอาจารย์นิเทศประจำสาขาวิชา ถึงผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประเมินหลักสูตรในขั้นตอนที่ 3
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยมาตรฐานการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และด้านความ

ถูกต้อง (Accuracy Standards) และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลองใช้หลักสูตร วิเคราะห์ผลการประเมิน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่เลี้ยง

1.1 จากการที่เข้าร่วมกันประชุมปฏิบัติการที่ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศครูที่เลี้ยง ครูนิเทศประจำโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน ได้สรุปสภาพปัญหาที่พบดังนี้ ด้านผู้ประเมิน (ครูที่เลี้ยง) ขาดความเข้าใจในการประเมินนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประเมินไม่ตรงกับสภาพจริงของนักศึกษา มีภาระงานมากไม่มีเวลาในการชี้แนะ และนำไปให้นักศึกษา ปัญหาด้านกระบวนการผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินนักศึกษาไม่ประชุมร่วมกันเพื่อให้ได้แนวทางที่ชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เป็นต้น สุดท้ายคือผลการประเมิน ไม่สอดคล้องกับสภาพที่

เป็นจริง ผลการประเมินมีความคลาดเคลื่อนจากสภาพที่เป็นจริงของนักศึกษา และโดยเฉพาะผลการประเมินระหว่างโรงเรียนกับทางมหาวิทยาลัยไม่มีความสอดคล้องกัน

1.2 ความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนิเทศประจำโรงเรียน และครูที่เลี้ยงต้องการให้มีการติดตามนิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น การเขียนแผนฯ การวัดผลฯ การจัดการเรียนการสอน การจัดทำหนังสือ

2. การพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาครูที่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง ผ่านขั้นตอนการยกร่างโดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้พัฒนา มีการประชุมวิพากษ์ โดยผู้เกี่ยวข้อง และการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือแผนการจัดกิจกรรมของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเอกสารประกอบหลักสูตร คู่มือการใช้หลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือโครงสร้างของหลักสูตร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวัดผลและประเมินผล

3. จากการทดลองใช้หลักสูตรพบดังนี้

3.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูพี่เลี้ยงต่อการจัดการอบรมโดยใช้หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.2 หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว ผลปรากฏว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้อุทิศ การประเมิน การนิเทศ และการวิจัย ทั้ง 4 หน่วย อยู่ในระดับ มาก

3.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาและกระบวนการ ครูพี่เลี้ยงกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากใช้หลักสูตรครบทั้ง 4 หน่วย จากการสังเกต สัมภาษณ์ และซักถามพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และกระบวนการที่ได้รับ มั่นใจในการทำหน้าที่ของครูพี่เลี้ยง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ Coaching ไปขยายผล และเผยแพร่ให้กับครูพี่เลี้ยงท่านอื่นที่สนใจ

3.4 ทักษะการปฏิบัติงาน ครูทุกคนมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูพี่เลี้ยง จนสามารถปฏิบัติงานเป็นพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจนสำเร็จด้วยดี

3.5 เจตคติต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง ครูทุกคนมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง จากการสอบถาม การสัมภาษณ์ และการพูดคุยซักถามพบว่าครูเห็นคุณค่าของการเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. ผลการประเมินหลักสูตร หลังจากที่ได้นำหลักสูตรพัฒนาครูพี่เลี้ยง โดยใช้ระบบหนุนนำต่อเนื่อง ในการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้ว ผลปรากฏว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.12, 4.14, 3.99 และ 4.26 ตามลำดับ และโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 4.12

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูพี่เลี้ยง จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนาครูพี่เลี้ยง พบปัญหาด้านผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ผู้บริหาร ครูนิเทศก์ ประจำโรงเรียน กระบวนการ และผลการประเมิน โดยด้านผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความหลากหลายในภูมิหลัง ทำให้ประสบการณ์ในการสอน การนิเทศ นักศึกษา การชี้แนะ แนะนำ มีความแตก

ต่างกัน โดยเฉพาะด้านประสบการณ์ ด้านการสอน ด้านกระบวนการประเมิน พบว่า วิธีการประเมินนักศึกษายังไม่มี ความสอดคล้องกันระหว่างโรงเรียนกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งยังไม่ ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือคนละประเภท คนละระดับ และด้านการประเมิน ผู้ประเมินยังมีความเข้าใจในกระบวนการ ประเมินที่ไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับ ความเป็นจริง ซึ่งผลการประเมินที่ได้มี ผลต่อตัวนักศึกษา นอกจากนี้เกณฑ์การ ประเมินยังไม่ชัดเจนโดยเฉพาะการ ประเมินที่ได้จากโรงเรียน ซึ่งปัญหา ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุญา คูอาริยะกุล (2554 : 215-224) ที่กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการประเมิน การฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษา พยาบาล ได้แก่ ความเชื่อซาอูในการ ประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงหรือ ผู้ประเมิน อาจารย์แต่ละท่านใช้เกณฑ์ ของตนเองในการประเมิน พฤติกรรม นักศึกษา การขาดข้อมูลประกอบการ ประเมินจากเครื่องมือหรือปัจจัยอื่น ๆ การให้น้ำหนักกับการปฏิบัติด้านต่าง ๆ ไม่เหมาะสม เช่น อาจารย์พยาบาลให้ คุณค่าหรือน้ำหนักกับการวางแผนการ พยาบาล ในขณะที่พยาบาลพี่เลี้ยงให้ คุณค่าหรือน้ำหนักกับความสามารถใน การใช้เครื่องมือการประยุกต์ทักษะในการ

ปฏิบัติการพยาบาลในสถานศึกษาที่แตก ต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วรตรี นันทสุนทร (2547 : 213 – 226) ที่กล่าว ว่า สภาพปัญหาการประเมินที่สำคัญคือ อาจารย์นิเทศไม่ไปนิเทศนักศึกษา ปลอมให้เป็นหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงของ โรงเรียนเครือข่ายเพียงฝ่ายเดียว

สำหรับความต้องการของ ผู้บริหารโรงเรียน ครูนิเทศประจำโรงเรียน และครูพี่เลี้ยงต้องการให้มีการติดตาม นิเทศแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เช่น การเขียนแผนฯ การวัดผลฯ การ จัดการเรียนการสอน การจัดทำหนังสือ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครูพี่เลี้ยงที่มีหน้าที่ คอยชี้แนะ แนะนำ ในเรื่องต่าง ๆ ให้กับ นักศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน การใช้ชีวิตในโรงเรียน ซึ่งครูพี่เลี้ยงต้องดูแลอย่างใกล้ชิด แต่ยังมีครูพี่เลี้ยงบางส่วนที่มอบหมายงานของ ตนเอง ให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ โดยไม่ได้มาดูแลอย่างใกล้ชิด จึงส่งผล เสียต่อนักศึกษา

2. ผลการพัฒนาหลักสูตรในการ พัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการ สร้างระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาหลักสูตรในการ พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบ พี่เลี้ยง ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการ ประชุมการทบทวนเอกสาร และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องร่วมกับการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่เลี้ยง โดยการประชุมปฏิบัติการกับผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้การสร้างหลักสูตรพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง เพื่อให้ได้หลักสูตรสำหรับครูที่เลี้ยง ผู้บริหาร และนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปพัฒนา นักศึกษาในสถานการณ์จริงในโรงเรียน มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการประเมินหลักสูตร มีความเหมาะสมในระดับ มาก และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เป็นผลมาจากมีกระบวนการจัดทำและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนของโครงสร้างหลักสูตร สื่อ แผนการจัดฝึกอบรม และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ จุดเด่นคือ มีตัวอย่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน มีกิจกรรมให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเพื่อนทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนสอน การระดมพลังสมอง การอภิปรายกลุ่ม การสะท้อนความคิดเห็นจากการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการฝึกอบรมไม่มุ่งเน้นหลักการและ

ทฤษฎีแต่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์และนำไปใช้ ทำให้ผู้รับการอบรมไม่เครียดและวิตกกังวล ประเด็นสำคัญ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้ครูที่เลี้ยงเห็นแนวทางและเกิดการเรียนรู้ได้มากกว่า เช่นเดียวกับ แนวคิดที่ว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ดีต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้โดยการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ การนำเสนอเนื้อหาต้องเหมาะสม และหัวข้อการฝึกอบรมต้องชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ระหว่างการฝึกอบรม รวมทั้งต้องมีการประเมินผล และติดตามผล กระบวนการดำเนินพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม มีคู่มือสื่อและเอกสารประกอบการอบรมทำให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม และศุภานิดา สุดสาสดี (2555) ที่กล่าวว่า คุณภาพเนื้อหาในการออกแบบจะต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหา ความยากง่ายของภาษาต้องให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน นำเสนอข้อมูลครบถ้วน ตรงตามวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของการใช้ภาษา การใช้ตัวสะกดและการใช้เครื่องหมายวรรคตอนต่างๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์ (2555) ที่กล่าวว่า เนื้อหาในการฝึกอบรมที่มีลำดับขั้นตอนของการฝึกอบรมเหมาะสมและ

สะดวก มีการแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง ปริมาณของเนื้อหาได้ปรับให้มีความเหมาะสมกับเวลา ทำให้สามารถเรียนโดยไม่ต้องรีบเร่ง ความยากง่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสมช่วยให้เข้าใจง่ายขึ้น และการเลือกวิทยากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับสายยนต์ จ้อยนุแสง (2552) ที่กล่าวว่า วิทยากรจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วม สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและกับวิทยากรอย่างเป็นกัลยาณมิตร และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้อย่างต่อเนื่อง จากการดำเนินการดังกล่าวที่ผ่านมาจากสิ่งเหล่านี้ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ของการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอนดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รัดกุม ไม่ข้ามขั้นตอน เมื่อนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจึงเกิดประสิทธิภาพในทุกด้าน ดูได้จากผลการประเมินอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกด้าน และทุกข้อ

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 ครูที่เลี้ยง มีความรู้เกี่ยวกับ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การ

ประเมิน การนิเทศ และการวิจัยเพิ่มขึ้น และมีความเข้าใจในเนื้อหา มีทักษะในปฏิบัติงานในการเป็นครูที่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งนี้ เป็นเพราะเหตุผล 2 ประการ คือ

3.1.1 หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นพัฒนาตามสภาพปัญหา และความต้องการของคณะครูที่เลี้ยง ผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้คณะครูที่เลี้ยงมีความสนใจและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำไปใช้ ในการแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่ได้ทันที รวมทั้งได้มีการปฏิบัติการสอน ซึ่งแนะแนะให้นักศึกษาควบคู่ไปด้วยจึงทำให้มีความรู้และทักษะในการเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาดีขึ้น สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะเกิดผลสูงสุดเมื่อการเรียนรู้เกิดความหมายและเรียนรู้ด้วยการกระทำ

3.1.2 วิธีการให้ความรู้ที่ทยอยให้ความรู้กับครูที่เลี้ยงเป็นเรื่อง ๆ ไม่เร่งรัด เพียงพอต่อการพัฒนา เนื่องจากการอบรม 2 วัน ครูที่เลี้ยงจะได้เรียนรู้เรื่องใหม่เมื่อได้ปฏิบัติงานในเรื่องที่ผ่านมาแล้ว ดังนั้น ครูที่เลี้ยงจึงมีความพร้อมในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ โดยมีพื้นความรู้จากเรื่องก่อนเพราะหลักสูตรได้จัดเรียง เนื้อหาสาระที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่องและสอดคล้องกัน

3.2 ครูพี่เลี้ยงมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูพี่เลี้ยง จากการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถาม ขณะทำการทดลองใช้หลักสูตร บรรยากาศในการเรียนรู้เป็นกันเองเมื่อมีปัญหา ครูสามารถที่จะสอบถามผู้วิจัยหรือเพื่อนครูด้วยกันเองและเมื่อให้คณะครูประเมินผลการทำงานและนำเสนอผลงาน เพื่อนครูพี่เลี้ยงให้การยอมรับและชื่นชมในผลงาน รวมทั้งอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขาวิชาได้ให้กำลังใจในการที่จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงต่อไป โดยเห็นว่ามีความพร้อมที่จะทำได้ ครูพี่เลี้ยงหลายคนเห็นว่าการเป็นครูพี่เลี้ยงมีประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การที่ครูมีเจตคติที่ดีจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อไปเพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นไปได้นั้นจำเป็นจะต้องให้บุคคลนั้นมีการรับรู้ว่าสังคมที่เขาอยู่ด้วยนั้นมีพฤติกรรมหรือยอมรับในพฤติกรรมนั้นด้วย พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและสิ่งแวดล้อม และจากบันทึกหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรครูพี่เลี้ยงทุกคนมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาต่อไป รวมทั้งพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนครูพี่เลี้ยงในการเป็นครูพี่เลี้ยงตามความสามารถ ส่วนข้อบกพร่องของหลักสูตรเป็นเรื่องของเวลาที่ใช้ในบาง

หน่วยสั้นทำให้ปฏิบัติงานไม่ทัน

4. การประเมินหลักสูตร

จากการประเมินปัจจัยนำเข้าพิจารณาโครงหลักสูตร พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้องกันมาก ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ได้ดำเนินการอย่างมีระบบมีข้อมูลรอบด้านที่เก็บรวบรวมจากหลายวิธีรวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูที่ใช้หลักสูตรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ผู้วิจัยมีการเตรียมการ มีการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาครูพี่เลี้ยง มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงตามกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่ง ดักกลาส (Douglas.1997) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโปรแกรมขึ้นกับการให้ความหมาย เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีการวางแผนงาน นอกจากนี้การนำระบบ พี่เลี้ยงไปใช้ให้เกิดประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงดูแลนักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด

การประเมินกระบวนการซึ่งพิจารณาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถามพูดคุยระหว่างดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรรวมทั้งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพและพิจารณาจากการเขียนบันทึกหลังการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานพี่เลี้ยงได้ตามแผนที่กำหนดไว้เกิดความมั่นใจในการเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาและสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูได้เพราะหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นมีสื่อประกอบการเขียนชัดเจนและสามารถสืบค้นได้นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงได้แสดงความคิดเห็นว่าเป็นเพราะสัมพันธภาพที่ดีของคณาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำของผู้วิจัยอันเป็นปัจจัยเสริมให้กระบวนการทดลองให้หลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนการประเมินผลผลิต พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาผลจากการประเมินของครูในภาพรวมแต่ละคนมีความคิดเห็นว่าเป็นครูพี่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสม ในความเป็นครูพี่เลี้ยง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูพี่เลี้ยงแต่ละคนมีคุณภาพสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการประเมินการพัฒนาครูพี่เลี้ยงโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยง

ปฏิบัติหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. จากการนำหลักสูตรไปใช้กับครูพี่เลี้ยงพบว่ามีบางหลักสูตรที่ครูพี่เลี้ยงสะท้อนถึงการนำไปปฏิบัติครูพี่เลี้ยงทำได้ไม่ดี นั่นคือ การวิจัย เนื่องจากครูพี่เลี้ยงบางคนไม่เข้าใจในกระบวนการวิจัยอย่างแท้จริง ส่งผลให้การนิเทศให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ไม่ประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินการครั้งต่อไปควรมีกิจกรรมในด้านการวิจัยให้กับครูพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง อาจจะเป็นหลักสูตร 2-3 วัน หรือหลักสูตรเชิงปฏิบัติการตามโรงเรียนเครือข่าย

2. ในการนิเทศของอาจารย์ประจำสาขาวิชา พบว่า ครูพี่เลี้ยงมีการพัฒนาและกระตือรือร้นในการดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การติดตาม เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในครั้งต่อไป ควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์ประจำสาขาวิชามีการพบปะกันมากขึ้น

3. หลังจากดำเนินการแล้วเสร็จ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความพึงพอใจต่อการพัฒนา ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู จึงควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมทุกด้าน เช่น งบประมาณ บุคลากร เพื่อให้ให้นักศึกษาเป็นครูมืออาชีพ

4. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกกับนักเรียนที่ได้รับการสอนจากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับความรู้ที่นักเรียนได้รับจากนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม และศุภานิดา สุตสวาสดี. (2556). การพัฒนาชุดฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อการผลิตหนังสือ อิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ตันสนีย์ สังสรรค์อนันต์. (2555). การพัฒนาชุดฝึกอบรมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เรื่อง หลักการ ออกแบบบทเรียนออนไลน์สำหรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษาแขนงวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยรังสิต, 6(2)(กรกฎาคม-ธันวาคม 2555), 56-71.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. (2558). คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ราตรี นันทสุคนธ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินแบบร่วมมือสำหรับการการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สายยนต์ จ้อยนุแสง. (2552). การพัฒนาชุดฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยประยุกต์ทฤษฎีพุทัญญา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อัญญา อูอาริยะกุล. (2554). การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมชนก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. 2011.6(13) มี.ย. 2554.
- Douglas, C. A.1997. *Formal mentoring programs in organization : An annotated bibliography*. United State of America : Center for Creative Leadership.

การศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอน
ผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์
ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบ
เทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**The Study of Efficiency on Transfer of Learning Credits,
Recognition of Prior Learning, Accreditation of Prior
Knowledge and Experience According to the Curriculum
of University of Undergraduate Students for Course
Credit Transfer System Mahasarakham University.**

อภิรดี อินตะนัย¹

Aphiradee Intanai¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า (2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีเพศ อายุ และสังกัดคณะ แตกต่างกัน กลุ่ม

¹ นักวิชาการศึกษานานาชาติ กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Educator, Professional Level, Division of Registration Mahasarakham University

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 227 คน ซึ่งได้มาโดยทำการสุ่มแบบง่าย (SRS) และการเลือกแบบเจาะจง (PS) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วน 5 ระดับ จำนวน 41 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ .32 ถึง .82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 42 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยทุกด้านในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และสังกัดคณะ แยกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างระบายนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การเทียบโอนผลการเรียน, การเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์, ระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า

Abstract

Mahasarakham University's undergraduate student's course credit transfer system is the subject of this research project. To help students better understand the program, meetings were held, and a number of relevant topics were presented for discussion: the efficient transfer of learning credits, recognition of prior learning, accreditation of prior knowledge and experience. The methods used for exploring these topics included open discussions, questionnaires, comparison of opinions, and varying interpretations about the

overall credit transfer system. The samples used in this study were 227 undergraduate students who had used the course credit transfer system at the University. Random sampling (SRS) and specific selection (PS) was used. The tools used to collect data were a 5-Level Scale questionnaire. The rxy coefficient ranged from .32 to .82 and a reliability of .94 with 42 interviews. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and one-way analysis of variance F-test (One-way ANOVA).

The research results were as follows:

1. The opinions of individual sample groups (sex, age, and faculty) about Efficiency of the Transfer of Learning Credits, Recognition of Prior Learning, Accreditation of Prior Knowledge and Experience According to Undergraduate Students for Course Credit Transfer System, differed at the 05 level, while sample groups consisting of average samples generally mirrored opinions of all sample groups.

Keywords: Efficiency, Transfer of Learning Credits, Recognition of Prior Learning, Accreditation of Prior Knowledge and Experience According to Undergraduate Students for Course Credit Transfer System

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 3 ระบบการศึกษามาตรา 15 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สถาน

ศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพหรือจากประสบการณ์ทำงาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(องค์การมหาชน). 2547 : 9 - 10) โดยการเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญา สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ การศึกษาระดับอุดมศึกษา ออกประกาศ ข้อแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการเทียบโอนผลการเรียนระดับปริญญา ให้สถาบันต่าง ๆ นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้การเทียบรายวิชา หรือกลุ่มรายวิชาเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือและตรวจสอบได้ มีมาตรฐาน เดียวกัน ทั้งยังคงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ และมาตรฐานทางวิชาการ (สำนักมาตรฐาน และประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ. 2553 : 90)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา อยู่ใน กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเดิมสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย มีระบบการศึกษา หลากหลาย เน้นกระบวนการเรียนรู้ แบบพึ่งตนเอง โดยใช้เทคโนโลยีการเรียน การสอนและการบริหารจัดการที่ทันสมัย บนพื้นฐานการวิจัย ที่สามารถประยุกต์ ใช้แก้ปัญหา เพื่อให้บริการที่สอดคล้อง กับความต้องการของสังคมรวมถึง การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มีเป้าหมายสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพสูงมุ่งให้บัณฑิตเป็นผู้มีความ สามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) มีความเป็นผู้นำ มีความรู้สึก ในวิชาชีพและรอบรู้ สามารถ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ ภาษามากกว่าหนึ่งภาษา และใช้เทคโนโลยี สารสนเทศมีความชำนาญเชิงคณิตศาสตร์ รู้เท่าทันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นผู้มุ่งศึกษาตลอดชีพมีสุนทรียภาพ ด้านดนตรีและวรรณกรรม เห็นคุณค่าใน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยกระบวนการ สร้างบัณฑิตนั้นจะต้องมุ่งสร้างสมคุณธรรม ในตัวบัณฑิตให้เป็นผู้รับผิดชอบต่อสังคม (สวัสดี วิชระโกชน์. 2549 : 2 ; อ้างอิง มาจาก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2548 : 9) และเปิดโอกาสให้ผู้จบการ ศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้น สูง (ปวส.) ได้เข้ามาศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มีโอกาสใน การศึกษาต่อมากขึ้น โดยนิสิตสามารถ นำผลการเรียน

จากสถานศึกษาเดิมมาดำเนินการ โอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย เพื่อยกเว้นการลงทะเบียนเรียน ส่วน จำนวนรายวิชาและผลการเรียนที่เทียบ

รายวิชาและโอนหน่วยกิตให้รวมเป็นหน่วยกิตตามหลักสูตรที่ศึกษาได้โดยไม่นำมาคิดค่าระดับชั้นเฉลี่ยสะสม (กองทะเบียนและประมวลผล. 2559 : 163)

การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เป็นส่วนหนึ่งในระบบประมวลผลการศึกษานิสิตที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่น ๆ การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ทั้งจำนวนรายวิชา ผลการเรียนและจำนวนหน่วยกิตให้เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (กองทะเบียนและประมวลผล. 2558 : 2) ซึ่งนิสิตที่เข้าใหม่และมีความประสงค์ที่จะโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เข้าระบบบริการการศึกษาที่ <http://reg.msu.ac.th> กรอกรหัสประจำตัวนิสิตและรหัสผ่านเพื่อเข้าสู่ระบบ เลือกระบบเทียบโอน กรอกข้อมูลรายวิชาจากสถาบันเดิมพร้อมผลการศึกษาและรายวิชาที่สามารถเทียบโอนได้กับรายวิชาในหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หากไม่สะดวกในการเข้าระบบสามารถขอแบบคำร้องขอโอนผลการเรียน การเทียบโอน

ผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ที่แคว้นเตอร์บริการกองทะเบียน และประมวลผลหรือดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ <http://reg.msu.ac.th> สั่งพิมพ์แล้วกรอกข้อมูลรายวิชาจากสถาบันเดิมพร้อมผลการศึกษากับรายวิชาที่สามารถเทียบโอนได้กับรายวิชาในหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผ่านความเห็นชอบผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำส่งกองทะเบียนและประมวลผล เพื่อดำเนินการเทียบโอน แต่ในระหว่างดำเนินการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ พบปัญหา เช่น มีการปรับปรุงหลักสูตรใหม่ การเลือกหมวดรายวิชา หรือวิชาที่สามารถโอน/เทียบโอนได้นั้น นิสิตที่ใช้แบบคำร้องส่วนมากเขียน รหัสวิชา และชื่อวิชาไม่ตรงกัน บางรายวิชานำไปเทียบโอนมากกว่าหนึ่งครั้ง นิสิตที่เทียบโอนรายวิชา ผ่านระบบ Internet เว็บไซต์ <http://reg.msu.ac.th> นิสิตบางส่วนไม่ศึกษาข้อมูลก่อนเข้าใช้ นิสิตขาดการเตรียมความพร้อมด้านเอกสารประกอบ ได้แก่ ใบแสดงผลการศึกษา และคำอธิบายรายวิชาจากสถาบันเดิม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และ

การเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประสิทธิภาพและกระบวนการที่ดี มีมาตรฐาน สะดวก สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ในด้านวิชาการงานประมวลผล สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนางานพัฒนาการให้บริการที่ดี และพัฒนาระบบของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอน ผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ และสังกัดคณะแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่เข้าศึกษาต่อในปีการศึกษา 2559 และกำลังศึกษาอยู่ใน ภาคต้น ปีการศึกษา 2559 ที่ดำเนินการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ จำนวน 227 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2559) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบจำนวนประชากร ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน

การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ เท่ากับ .94

2. แบบสัมภาษณ์เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการผลการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้สัมภาษณ์รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 5 คณะ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สำนักศึกษาทั่วไป เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการคณะ และนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้ารวม 25 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 เตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงสำนัก/คณะที่เปิดทำการสอนนิสิตที่เข้าศึกษาในปี 2559 ระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนิสิต จำนวน 227 คน ตามที่กำหนดไว้แล้ว โดยแจกแบบสอบถามแก่นิสิตหลังจากสอบสอบปลายภาค ของภาคต้น ปีการศึกษา 2559

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนิสิต มาตรวจสอบจำนวน และความถูกต้อง จากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 227 ฉบับ ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ และโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 เตรียมแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงสำนัก/คณะ ที่เปิดทำการสอนนิสิตที่เข้าศึกษาในปี 2559 ระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน ตามที่กำหนดไว้แล้ว และดำเนินการเก็บข้อมูล ในช่วงภาคปลาย ปีการศึกษา 2559

2.3 นำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการตามระเบียบวิธีการทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติในการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายเป็นระดับปัญหา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความ

หมายของค่าเฉลี่ย คำตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติในการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ และคณะสังกัด ที่แตกต่างกัน ด้วย t-test (Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย

ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลำดับ	ระดับความเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน ฯ	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา	3.62	.672	มาก
2	ด้านบุคลากร	3.75	.747	มาก
3	ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.67	.631	มาก
โดยรวม		3.68	.622	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา ตามลำดับ

2. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้าที่มีเพศ อายุ และสังกัดคณะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$) ผล
ปรากฏดังตารางที่ 2 - 10

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน ฯ	เพศ				t	p
		ชาย		หญิง			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา	3.82	.641	3.56	.672	2.467	.014
2	บุคลากร	3.89	.764	3.71	.739	1.541	.125
3	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.72	.624	3.66	.634	.566	.572
รวม		3.82	.605	3.63	.622	1.895	.059

จากตารางที่ 2 พบว่า นิสิตระดับปริญญา ระบบเทียบเข้าที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

โดยนิสิตเพศชายมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย มากกว่านิสิตเพศหญิง

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน ๓	อายุ								F	p
		ต่ำกว่า 19 ปี		19-20 ปี		21-22 ปี		มากกว่า 22 ปี			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา	4.03	.657	3.72	.559	3.78	.611	3.19	.733	11.705	.000
2	บุคลากร	4.13	.832	3.85	.556	3.89	.755	3.35	.801	7.647	.000
3	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.30	.258	3.78	.539	3.74	.555	3.38	.776	6.725	.000
รวม		4.13	.572	3.77	.481	3.80	.563	3.29	.721	11.021	.000

จากตารางที่ 3 พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 19 ปี	19-20 ปี	21-22 ปี	มากกว่า 22 ปี
ต่ำกว่า 19 ปี	4.03	-	.309	.248	.834*
19 - 20 ปี	3.72	-	-	-.061	.525*
21 - 22 ปี	3.73	-	-	-	.586*
มากกว่า 22 ปี	3.19	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้าที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 19 ปี	19 - 20 ปี	21 - 22 ปี	มากกว่า 22 ปี
ต่ำกว่า 19 ปี	4.13	-	.277	.236	.771*
19 - 20 ปี	3.85	-	-	.040	.494*
21 - 22 ปี	3.89	-	-	-	.534*
มากกว่า 22 ปี	3.35	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้าที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 19 ปี	19 - 20 ปี	21 - 22 ปี	มากกว่า 22 ปี
ต่ำกว่า 19 ปี	4.30	-	.515	.565	.918*
19 - 20 ปี	3.78	-	-	.050	.403*
21 - 22 ปี	3.74	-	-	-	.353*
มากกว่า 22 ปี	3.38	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 – 6 พบว่า นิสิตที่มีอายุมากกว่า 22 ปีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบ

โอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย น้อยกว่านิสิตที่มีอายุต่ำกว่า 19 ปี, 19 - 20 ปี และ 21 - 22 ปี

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีสังกัดคณะแตกต่างกัน

ลำดับ	ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียนฯ	สังกัดคณะ										F	p
		สาธารณสุขศาสตร์		วิศวกรรมศาสตร์		วิทยาการสารสนเทศ		การบัญชีและการจัดการ		การท่องเที่ยวและการโรงแรม			
		\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1	กระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา	3.17	.691	3.75	.477	3.67	.693	3.81	.614	4.16	.393	12.861	.000
2	บุคลากร	3.31	.731	3.77	.533	3.85	.644	3.97	.761	4.33	.486	10.146	.000
3	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.30	.750	3.81	.546	3.73	.549	3.81	.504	4.11	.267	9.393	.000
	รวม	3.25	.667	3.77	.431	3.74	.552	3.86	.561	4.20	.284	13.812	.000

จากตารางที่ 7 พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีสังกัดคณะต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน

การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีสังกัดคณะแตกต่างกัน

สังกัดคณะ	\bar{x}	สาธารณสุขศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	วิทยาการสารสนเทศ	การบัญชีและการจัดการ	การท่องเที่ยวและการโรงแรม
สาธารณสุขศาสตร์	3.17	-	.580*	.498*	.634*	.986*
วิศวกรรมศาสตร์	3.75	-	-	.081	.055	.406
วิทยาการสารสนเทศ	3.67	-	-	-	.136	.488
การบัญชีและการจัดการ	3.81	-	-	-	-	.352
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	4.16	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านบุคลากร ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีสังกัดคณะแตกต่างกัน

สังกัดคณะ	\bar{x}	สาธารณสุขศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	วิทยาการสารสนเทศ	การบัญชีและการจัดการ	การท่องเที่ยวและการโรงแรม
สาธารณสุขศาสตร์	3.31	-	.458*	.537*	.654*	1.019*
วิศวกรรมศาสตร์	3.77	-	-	.079	.196	.560*
วิทยาการสารสนเทศ	3.85	-	-	-	.117	.481
การบัญชีและการจัดการ	3.97	-	-	-	-	.365
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	4.33	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีสังกัดคณะแตกต่างกัน

สังกัดคณะ	\bar{X}	สาธาณสุขศาสตร์	วิศวกรรมศาสตร์	วิทยาการสารสนเทศ	การบัญชีและการจัดการ	การท่องเที่ยวและการโรงแรม
สาธาณสุขศาสตร์	3.30	-	.511*	.432*	.505*	.810*
วิศวกรรมศาสตร์	3.81	-	-	.079	.006	.298
วิทยาการสารสนเทศ	3.73	-	-	-	0.73	.378
การบัญชีและการจัดการ	3.81	-	-	-	-	.304
การท่องเที่ยวและการโรงแรม	4.11	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8-10 พบว่า นิสิตคณะสาธาณสุขศาสตร์ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย น้อยกว่า นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ คณะการบัญชีและการจัดการ และคณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ดังนี้

1. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผล

การเรียนรู้และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตร มหาวิทยาลัย โดยรวมและรายด้านทุก ด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัย กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการ ดำเนินการและการปฏิบัติ โดยออกเป็น ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วย การโอนผลการเรียน การเทียบโอนผล การเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย สำหรับนิสิตและผู้เกี่ยวข้อง มีการออก ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง ปฏิทินการศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ มีการพัฒนาระบบการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย และการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเครือข่าย Internet บนเว็บไซต์ <http://reg.msu.ac.th> และมีอาจารย์ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการของคณะ เจ้าหน้าที่สำนัก ศึกษาทั่วไป และเจ้าหน้าที่กองทะเบียน และประมวลผลที่มีความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ให้คำแนะนำ ส่งผลให้นิสิต สามารถดำเนินการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบ โอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเสร็จสิ้นทันเวลาและครบถ้วนตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับกองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2559 : 151 - 164) ได้ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการโอน ผลการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย สำหรับผู้เข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย มหาสารคามทุกระดับและทุกระบบการ ศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดิ์ วิชระโกชน์ (2559 : 246 - 248) ได้การ ศึกษารูปแบบการให้บริการด้านการ ลงทะเบียนเรียนระดับปริญญาตรีใน มหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ พบว่า มหาวิทยาลัยที่เป็น กลุ่มตัวอย่างได้กำหนดรูปแบบการให้ บริการด้านการลงทะเบียนเรียนระดับ ปริญญาตรีเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย สอดคล้อง กับการศึกษาของนนท์ชญาณ์ ทองस्ता (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและ ความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ของนิสิต คณะสาธารณสุข ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่านิสิตมีความต้องการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนของคณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดี วิชะโรภรณ์ และสังวาล ศิริ (2553 : 83 - 85) ได้ศึกษาศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย มากกว่าเพศหญิง เนื่องจากนิสิตชายส่วนใหญ่มีความชำนาญในการใช้ระบบการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรผ่านระบบเครือข่าย Internet ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดี วิชะโรภรณ์ (2555 : 123 - 127) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า จุดเด่นของระบบการลงทะเบียนเรียน

ได้แก่ สามารถใช้งานได้ง่ายและสะดวก มีความสะดวกในการลงทะเบียนเรียนผ่านระบบอินเตอร์เน็ต เป็นระบบลงทะเบียนเรียนที่เข้าใจง่าย มีความรวดเร็ว มีการแจ้งข่าวสารทางการศึกษาได้รวดเร็ว มีความทันสมัย และสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกที่ที่มีระบบเครือข่าย Internet และเนื่องจากจำนวนนิสิตชายที่ดำเนินการการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย มีจำนวนน้อยกว่านิสิตหญิง จึงมีสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยกว่า ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน และการเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย มากกว่าเพศหญิง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของสวัสดี วิชะโรภรณ์ และสังวาล ศิริ (2553 : 83 - 85) ได้ศึกษาศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่มีช่วงอายุมากกว่า 22 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยแตกต่างกับช่วงอายุอื่น เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นนิสิตมีภาระงานประจำ มีภาระทางครอบครัว และมีอายุมาก จึงประสบปัญหาในการเรียนรู้การศึกษากระบวนการขั้นตอน และการเข้าใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยกว่า ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของสวัสดี วิชระโภชน และสังวาล ศิริ (2553 : 83 - 85) ได้ศึกษาศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. นิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์ มีความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน

และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย น้อยกว่านิสิตสังกัดคณะอื่น เนื่องจาก นิสิตคณะสาธารณสุขศาสตร์เป็นนิสิตในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ส่วนใหญ่มีหน้าที่การงานประจำ บางส่วนมีสถานะภาพสมรส และส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ห้องเรียนต่างจังหวัด ทำให้การศึกษาระบบการขั้นตอน และการเข้าใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมีความยากลำบากมากกว่านิสิตสังกัดคณะอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสวัสดี วิชระโภชน และสังวาล ศิริ (2553 : 83 - 85) ได้ศึกษาศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีสังกัดคณะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของระบบลงทะเบียนเรียนโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน ด้านประสิทธิภาพของระบบการลงทะเบียนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ มัยยังพงษ์ (2552 : 31) พบว่า สาเหตุของ

ความแตกต่างของสมรรถภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้ระหว่างนักศึกษาต่างคณะอาจเนื่องจากหลักสูตรการเรียนที่ต่างกัน

สรุป

การศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัยของนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้ามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปรากฏดังนี้

1. ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยทุกในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ และสังกัดคณะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ($p < .05$)

จากผลสรุป แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการ คณะ/หน่วยงาน กองทะเบียนและประมวลผล และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการตามที่ระเบียบประกาศและแนวปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ยังพบประเด็นที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ และสามารถตรวจสอบและรับทราบผลการดำเนินการได้อย่างรวดเร็วต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 กองทะเบียนและประมวลผลควรพัฒนาระบบการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น สามารถรองรับการดำเนินการครอบคลุมทั้งรายวิชาเอกและรายวิชาศึกษาทั่วไป

1.2 กองทะเบียนและประมวลผลและผู้เกี่ยวข้องควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้นิสิตได้มีความรู้ความเข้าใจในการโอนผลการเรียนการเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตร

มหาวิทยาลัย สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ครอบคลุมห้องเรียนทุกจังหวัด

1.3 กองทะเบียนและประมวลผลและผู้เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมสนับสนุน หรือแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย สำหรับนิสิตสังกัดคณะสาธารณสุขศาสตร์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสะดวกในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น

1.4 กองทะเบียนและประมวลผล รวมถึงผู้เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมหรือแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบเทียบเข้า ที่มีอายุมากกว่า 22 ปี ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสะดวกในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

ให้ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา คือระดับปริญญาตรี (ระบบปกติและระบบพิเศษ) ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน และการเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากเชิงลึกกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง คือ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ผู้สอน และผู้บริหาร เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการโอนผลการเรียน การเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ตามหลักสูตรมหาวิทยาลัย ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วย การส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ประเทพา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพร ชะโน อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนางอรอนงค์ เมฆพรรณโอภาส ผู้อำนวยการกองทะเบียนและประมวลผล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กองทะเบียนและประมวลผล. (2558). *คู่มือการขอเทียบโอนรายวิชาผ่านระบบเครือข่าย Internet ระดับปริญญาตรี*. มหาสารคาม : กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- กองทะเบียนและประมวลผล. (2559). *คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2559*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- นันทชญาณ์ ทองस्ता. (2553). *ปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนของนิสิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สวัสดิ์ วิชระโกชน์. (2549). *การวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล การเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีผลการเรียนสูงและต่ำ*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สวัสดิ์ วิชระโกชน์. (2559). *การศึกษารูปแบบการให้บริการด้านการลงทะเบียนเรียน ระดับปริญญาตรีใน มหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สวัสดิ์ วิชระโกชน์. (2555). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาระบบการลง ทะเบียนเรียนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม : กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สวัสดิ์ วิชระโกชน์ และสังวาล ศิริ. (2553). *ศักยภาพของระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม : กองทะเบียน

- และประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อารีย์ มัยงพงษ์. (2552). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร, *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ*. 5(9) : 26 ; มกราคม - มิถุนายน.

ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาและผลการเรียนในระดับ ชั้นปีที่ 1 – 3 ของนิสิตหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Relationship between High School Grade Point Achievement and Admission Score and 1 - 3 year Achievement of Medical Students in Faculty of Medicine Mahasarakham University.

อาทิตยา รัตนโรจนากุล¹
Artitaya Radtanarodjanakul¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนสอบคัดเลือก และผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 146 คน โดยเก็บรวบรวมจากฐานข้อมูลของนิสิตแพทย์ อันประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตแพทย์ ข้อมูลผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ข้อมูลผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คะแนน

¹ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ, คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 0-4372-2393

¹ Educator, Faculty of Medicine Mahasarakham University, Tel. 0 – 4372 – 2393

ผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต และผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 อย่างไรก็ตาม พบว่าคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ผลการศึกษาของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 2 ($r = 0.323$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 3 ($r = 0.487$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, คะแนนสอบคัดเลือก, ผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต

Abstract

A study was conducted on the relationship between high school grade point achievement, admission score and 1 – 3 year achievement of medical students in the Faculty of Medicine Mahasarakham University. Data were collected from the medical student's database, which consisted of the raw scores of high school grade point achievement, entrance examination score and university educational learning achievement. Data were analyzed by using mean, standard deviation and Pearson product – moment coefficient. The results indicated that high school grade point achievement did not have any correlation with the entrance examination score, and the educational learning achievement of medical students from 1 – 3 years. However, there was a significant correlation between the entrance examination score and the University educational learning achievement in the second year ($r = 0.323$, $p=0.05$) and third year ($r = 0.4873$, $p=0.01$)

Keywords: high school grade point achievement, admission score, achievement of medical student

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหนึ่งในโรงเรียนแพทย์ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการผลิตแพทย์ที่ต้องมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม ผลิตแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความมีเมตตา และความอดทน ทั้งนี้เพื่อการผลิตแพทย์ที่ดีในอนาคต จากการทำเนิงานที่ผ่านมาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ที่ได้มาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่พึงมีอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554, หน้า 62)

ในการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ดำเนินการตามมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 47 ง 24 เมษายน 2554 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 หน้า 45) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เริ่มรับนิสิตแพทย์ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา โดยให้นักเรียนผู้สนใจเข้าศึกษาต่อ ยื่นคะแนน O – Net, A – Net ในปีแรกที่ดำเนินการรับนิสิต จากนั้นตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เป็นต้นมา จึงได้ดำเนินการรับนิสิตโดยการจัดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตที่ดำเนินการโดยคณะแพทยศาสตร์เอง ทั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 โครงการ กล่าวคือ โครงการกระจายแพทย์หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน (ODOD) โดยการรับนักเรียนจาก 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด และโครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท (CPIRD) โดยการรับนักเรียนจาก 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด สกลนคร นครพนม

มุกดาหารและขอนแก่น ซึ่งคณะแพทยศาสตร์เป็นผู้ดำเนินกระบวนการคัดเลือกข้อสอบเพื่อสอบคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อ โดยกำหนดรายวิชาที่นักเรียนต้องสอบและสัดส่วนคะแนนจำนวน 5 รายวิชา ได้แก่ วิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา) ร้อยละ 40, คณิตศาสตร์ ร้อยละ 20, ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 20, ภาษาไทย ร้อยละ 10 และ สังคมศาสตร์ ร้อยละ 10 โดยทุกรายวิชาต้องผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ ร้อยละ 25

ในการสมัครสอบที่ผ่านมาไม่ได้มีการกำหนดเกณฑ์คะแนนหรือค่านำหนักของคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าความรู้พื้นฐานของนักเรียนแต่ละคนมีผลต่อการสอบคัดเลือกหรือการศึกษาต่อหรือไม่ ซึ่งผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นค่าคะแนนที่บอกได้ว่านักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานการเรียนเป็นอย่างไร หากคะแนนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายส่งผลต่อการสอบและการเรียนต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต การกำหนดเกณฑ์คะแนนหรือการกำหนดค่านำหนักคะแนนจะยิ่งส่งผลให้การสอบคัดเลือกนักเรียนเพื่อเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ได้นักเรียนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 และคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อนำผลการศึกษามาประกอบการพัฒนาแนวทางการรับนิสิตว่าจะนำข้อมูลผลการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มาประกอบการคัดเลือกนิสิตหรือไม่ และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนการรับบุคคลเพื่อเข้าศึกษาต่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนสอบคัดเลือกและผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

ขออนุญาตใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลนิสิตคณะแพทยศาสตร์เพื่องานวิจัย โดยข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัยจะถูกเก็บ

เป็นความลับ

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556 (จากฐานข้อมูลนิสิตแพทย์) จำนวน 146 คน แบ่งเป็นนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 จำนวน 48 คน นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 48 คน นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 50 คน

การรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คະແນສອບຄັດເລືອກເຂົ້າສຶກສາຕໍ່ໂທດູກສູດຮພາທຍສາສຕຣບັດທິດ ແລະຜູກສຶກສາໃນມຫາວິທຍາລັຍ ຂອງນິສິດພາທຍ ຂັ້ນປີທີ່ 1 – 3 ປຣຈຳປີກຶກສຶກສາ 2556 ຈາກູນຂໍ້ມູນນິສິດຄະແພທຍສາສຕຣ ມຫາວິທຍາລັຍມຫາສາຣຄາມ

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product – moment coefficient)

กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553, หน้า 137)

ขนาดความสัมพันธ์	ความหมาย
๕	ความสัมพันธ์ต่ำมาก ความสัมพันธ์ต่ำ ความสัมพันธ์ปานกลาง ความสัมพันธ์สูง สูงมาก

ผลการศึกษา

ข้อมูลเบื้องต้นของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556 ดังนี้ นิสิตรวมทั้งสิ้น 146 คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ข้อมูลคะแนนผลการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 3.75 ขึ้นไป พบว่า นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 3 มีจำนวนมากที่สุด คือมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และพบว่าคะแนนผลการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้ง 3 ชั้นปี ไม่มีนิสิตคนใดเลยที่มีคะแนนผลการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำกว่า 3.00

ค่าคะแนนผลการศึกษาสอบคัดเลือกตั้งแต่ร้อยละ 65.01 ขึ้นไป มีเพียงคะแนนของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 เท่านั้นคิดเป็นร้อยละ 10.42 คะแนนลำดับรองลงมาคือ ช่วงคะแนน 60.01 – 65.00 พบว่า นิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1 มีจำนวนมากที่สุด คิด

เป็นร้อยละ 45.83 รองลงมาคือนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 26.00 และนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 2.08 และคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตที่มีค่าน้อยกว่า 50.00 พบว่า นิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 2 และนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 3 จำนวนชั้นปีละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และ 8.00

นิสิตแพทย์ในชั้นปีที่ 1 มีผลคะแนนผลการศึกษา ประจำภาคต้น ปีการ

ศึกษา 2556 ตั้งแต่ 3.75 ขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 85.42 รองลงมาคือนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 2 จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

คะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กับคะแนนสอบคัดเลือก ของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชั้นปีที่กำลังศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (p)	ระดับความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 1	- 0.177	0.229	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 2	-0.120	0.417	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 3	-0.038	0.795	ไม่มีความสัมพันธ์

คะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่มีความสัมพันธ์

กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ของนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 1 – 3

ตาราง 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีภาคต้น ปีการศึกษา 2556

ชั้นปีที่กำลังศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (p)	ระดับความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 1	0.124	0.401	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 2	0.013	0.931	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 3	0.160	0.267	ไม่มีความสัมพันธ์

คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1 ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่พบว่าผลการศึกษาของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 2 มีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก ($r = 0.323$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = 0.487$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีการศึกษา 2556

ชั้นปีที่กำลังศึกษา	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับนัยสำคัญ (p)	ระดับความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 1	0.109	0.462	ไม่มีความสัมพันธ์
ชั้นปีที่ 2	0.323	0.025	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ชั้นปีที่ 3	0.487	0.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ของคะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คะแนนสอบคัดเลือกและผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 ประจำปีภาคต้น ปีการศึกษา 2556 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

คะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต และไม่มีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตของนิสิตแพทย์ ทั้ง 3 ชั้นปี ทั้งนี้จะเป็นเพราะเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ คะแนนผลการเรียนสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระภาษาไทย กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมกลุ่มสาระศิลปะ กลุ่มสาระ สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และกลุ่มสาระ ภาษาต่างประเทศ (หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551,

10) ซึ่งมีเนื้อหาความยากง่ายแต่ละกลุ่ม มากน้อยไม่เท่ากัน และในการเรียนในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 – 3 นั้นเป็นการเรียนแบบบูรณาการ เนื้อหาวิชาการแพทย์พื้นฐาน พร้อมกับ บูรณาการด้านเนื้อหาวิชาด้านชีววิทยา พยาธิวิทยา ชีวเคมี เภสัชวิทยา เวชศาสตร์ ครอบคร้ว สุขภาพชุมชน พฤติกรรม มนุษย์และสังคมร่วมกันไปอย่างต่อเนื่อง การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem – based Learning) ซึ่งจะต่างจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เหตุผลประการที่สอง คือการวัดและประเมินผลการศึกษาของแต่ละโรงเรียนไม่มีความเท่าเทียมกัน สอดคล้อง การศึกษาของ ศิริชัย กาญจนवासี และคณะ (2551 : 313) ได้ทำการศึกษาโดย จำแนกโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ คะแนนผลการทดสอบทางการศึกษา แห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) เป็น เกณฑ์แบ่งกลุ่มคุณภาพโรงเรียน เป็น กลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพสูง คุณภาพ ปานกลางและคุณภาพต่ำ พบว่าแนวโน้มน การให้เกรดของโรงเรียนไม่ได้สะท้อนถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แท้จริง เพราะ โรงเรียนทั้ง 3 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยคะแนน การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้น พื้นฐานแตกต่างกันชัดเจน แต่เมื่อ

พิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนน GPA กลับพบว่ามีความใกล้เคียงกันมาก เมื่อวิเคราะห์คุณภาพโรงเรียนและการให้เกรดพบว่ากลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงจะกดเกรดส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพต่ำจะปล่อยเกรด ขณะที่กลุ่มโรงเรียนคุณภาพปานกลางจะมีทั้งกดเกรดและปล่อยเกรดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประกาย จิโรจน์กุล (2554 : วารสารวิจัย) ที่ได้ทำการศึกษารื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลัง คะแนนสอบเข้ามหาวิทยาลัย กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 ของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต รุ่นที่ 4 ปีการศึกษา 2553 พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (GPAX ม.ปลาย) ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 1

คะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2556 ไม่มีความสัมพันธ์กันสำหรับนิสิตแพทย์ ชั้นปีที่ 2 พบว่าคะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต

ประจำปี ภาคต้น ปีการศึกษา 2556 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 3 ประจำปีภาคต้น ปีการศึกษา 2556 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างการเรียนของหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ที่พบว่า ในชั้นปีที่ 1 รายวิชาที่นิสิตเรียน จะเป็นรายวิชาพื้นฐานของสำนักศึกษาทั่วไป โดยจะยังไม่ใช่วิชาที่เกี่ยวกับการศึกษาแพทยศาสตร์ ซึ่งจะเป็นวิชาพื้นฐานที่นิสิตทุกคนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามต้องเรียนจัดการเรียนการสอนโดยอาจารย์ผู้สอนของสำนักศึกษาทั่วไป ซึ่งมีการวัดและประเมินผลตามเกณฑ์ที่อาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปกำหนด โดยวัดและประเมินผลด้วยข้อสอบและเกณฑ์การตัดสินเดียวกันกับนิสิตทุกคนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งในแต่ละรายวิชาจัดการเรียนการสอนหลายกลุ่มและแต่ละกลุ่มก็มีระดับความรู้ความสามารถพื้นฐานที่หลากหลาย ส่งผลให้ผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตในชั้นปีที่ 1 ไม่มีความสัมพันธ์คะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากนั้นในชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 รายวิชาที่เรียนเป็นรายวิชาพื้นฐานปริคตินิก รายวิชาทางการแพทย์พื้นฐาน ด้านกายวิภาคศาสตร์ ชีววิทยา พยาธิวิทยา พยาธิสรีรวิทยา ชีวเคมี เกษษวิทยา ปรสิต เวชศาสตร์ครอบครัว และสุขภาพชุมชน เป็นต้น และมีการวัดและประเมินผลเฉพาะกลุ่มนิสิตแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ซึ่งผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่คณะแพทยศาสตร์กำหนด ทำให้ นิสิตแพทย์มีระดับความสามารถที่อยู่ในเกณฑ์เดียวกัน ส่งผลให้ผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (GPAX) ชั้นปีที่ 2 – 3 มีความสัมพันธ์กับคะแนนสอบคัดเลือกของคณะแพทยศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของกันยารัตน์ เกตุขำ (2536 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยวิชาภาษาอังกฤษ ผลการสอบจัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาอังกฤษพื้นฐานของนิสิตปี 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2533 – 2534 ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างผลการสอบเข้ามหาวิทยาลัยวิชาภาษาอังกฤษกับผลการสอบจัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ และผลการสอบเข้ามหาวิทยาลัยวิชา

ภาษาอังกฤษกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาอังกฤษพื้นฐาน ($r = 0.84$ และ $r = 0.87$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการรับบุคคลเพื่อเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเกรดเฉพาะบางกลุ่มสาระวิชาที่เป็นวิชาพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการศึกษาวิชาแพทยศาสตร์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพื่อเติมว่าคะแนนสอบคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนในระดับชั้นคลินิก (ชั้นปีที่ 4 – 6) หรือไม่

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการเรียนระหว่างนิสิตแพทย์โครงการกระจายแพทย์หนึ่งอำเภอหนึ่งทุนและนิสิตแพทย์โครงการผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับผลการศึกษาในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของ

ผู้ปกครอง ความถนัดในการเรียน หรือ
กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะแพทยศาสตร์ ที่
สนับสนุนงบประมาณเงินรายได้ ประจำ
ปีงบประมาณ 2556 และขอขอบคุณ
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์กิจประมุข
ตันตยาภรณ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ

เอกสารอ้างอิง

- กันยารัตน์ เกตุขำ. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างผลการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย
วิชาภาษาอังกฤษ ผลการสอบจัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ และผลสัมฤทธิ์
ในการเรียนภาษาอังกฤษพื้นฐานของนิสิตปี 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปีการศึกษา 2533 – 2534. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ประกาย จิโรจน์กุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภูมิหลัง คະแนนสอบเข้า
มหาวิทยาลัย กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 ของ
นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต รุ่นที่ 4 ปีการศึกษา
2553. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 7 (ฉบับ
ที่ 3) กันยายน - ธันวาคม 2554.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา 2554. (24 เมษายน
2554). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 47 ง. (2554).
- ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
(2553). พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กภาพลินธุ์ : ประสานการ
พิมพ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2551). การพัฒนาวิธีการเปรียบเทียบผลการเรียนเฉลี่ย
สะสมตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้คะแนน O – NET ของนักเรียนมัธยม
ศึกษาตอนปลาย. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 กันยายน –
ธันวาคม 2551.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554)
*คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.
2553*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

วารสารสาระคาม

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ บทความ หรือ บทความวิจัย (Instructions for the Authors)

วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านวิจัย สถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 2 ประเภท คือ บทความวิชาการ และบทความวิจัย กำหนดออกเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม)

บทความและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสารสาระคามนี้จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer review) ก่อน ซึ่งปกติจะมี Double Blind (ผู้พิจารณา 2 คน) หรือ Triple Blind (ผู้พิจารณา 3 คน) เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการ งานทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัย รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาลงวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

การเตรียมต้นฉบับสำหรับบทความและบทความวิจัย

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรืออังกฤษก็ได้ ถ้าเป็นภาษาไทย ให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์หรือการเขียนทับศัพท์ให้ยึดหลักของราชบัณฑิตยสถาน พยายามหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ศัพท์ภาษาอังกฤษที่ปนไทยให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมด ยกเว้นชื่อเฉพาะซึ่งต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ ถ้าเป็นภาษาอังกฤษ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญในภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดี่ยวบนกระดาษสัน ขนาด เอ 4 (216 x 279 มม.) ควรเว้นระยะห่างจากขอบกระดาษด้านบนและซ้ายมืออย่างน้อย 40 มม. (1.5 นิ้ว) ด้านล่างและขวามืออย่างน้อย 25 มม. (1 นิ้ว) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word ด้วยรูปแบบอักษร Browalia New

3. จำนวนหน้า บทความและบทความวิจัย ไม่ควรเกิน 12 หน้า

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

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

1.2 ชื่อผู้พิมพ์และที่อยู่ (author (s) and affiliation) ให้มีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่อยู่ และ E-mail ของผู้พิมพ์ เพื่อใช้ติดต่อเกี่ยวกับต้นฉบับและบทความที่ดีพิมพ์แล้ว

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 สิ่งที่มาศึกษา จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจน เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการศึกษา (results) แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมากตัวแปรมาก ควรใช้ตาราง แผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตารางหรือ

แผนภูมิ ควรแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 วิเคราะห์และสรุปผล (discussion and conclusion) ชี้แจงว่าผลการศึกษาดูตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือทิ้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

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

1.10 กิตติกรรมประกาศ (acknowledgement) ระบุสั้นๆ ว่าได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และความช่วยเหลือจากองค์กรใดหรือใครบ้าง

1.11 เอกสารอ้างอิง (references) สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิงทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยมีหลักการทั่วไป คือ เอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทความที่ยังไม่ผ่านการตีพิมพ์ และไม่ควรเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

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*. 2nd ed. Albany (NY) : Delmar Publishers.

ค. กรณีที่เป็นรายงานการประชุมและสัมมนา มีรูปแบบการเรียงลำดับ คือ ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด : สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

ตัวอย่าง

ณัฐนันท์ สินชัยพานิช, วราภรณ์ จรรยาประเสริฐ, ยุพิน รุ่งเวชวุฒิวินทยา, มนต์ชูลี นิตินพ, สาริต พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2542). เกสซ์กรพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง. รายงานการประชุมวิชาการเกสซ์กรรม ประจำปี 2542 ของเกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย ; 24-26 มีนาคม 2542. กรุงเทพมหานคร : เกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย. 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). *การใช้ยาเงินตำมัยชินวันละครั้งเปรียบเทียบกับวันละสองครั้งในทารกแรกเกิดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกสซ์ศาสตรมหาบัณฑิต). 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 มีรูปแบบและการเรียงลำดับเหมือนเอกสารอ้างอิงที่เป็นรายงานวิจัย (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

รูปแบบการเขียนบทความ

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

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

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย¹²³

ภาษาอังกฤษ¹²³

(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)

¹ รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาไทย .. (เนื้อหา TH SarabunPSK ขนาด 12 Pt.ปกติ)....หน่วยงานที่สังกัด...เบอร์โทรศัพท์.... Email...

¹ 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.ทำชอนยาง**

ในนาม : **นางฉวีวรรณ อรรถะเศรษฐ์**

งานวารสาร กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย

จังหวัดมหาสารคาม 00033

ท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ 043 - 754416 ต่อ 1754



พื้นที่ : พท.โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 232/199 ถ.ศรีจันทร์ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000
Tel. 043-466444 Fax. 043-466863 E-mail : klungpress@hotmail.com 2561 รหัส 08