

**SARAKHAM JOURNAL**

**MAHASARAKHAM UNIVERSITY**

Vol.9 No.2 July - December 2018



วารสาร

สาร:คาม

SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY



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

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2561 ISSN 1906-893X

**MSU**

# วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 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 ปิยะพิมพ์สิทธิ์

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

วารสารสารระคาคม มหาวิทยาลัยมหาสารคาคม ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ฉบับนี้เสร็จสมบรูณ์ โดยได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยสายสนับสนุนรวมถึงนักวิชาการ นิสิต นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่ได้ส่งบทความวิจัย และบทความวิชาการมาตีพิมพ์ เป็นงานวิจัยและองค์ความรู้ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนา สถาบัน ซึ่งบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทำให้วารสารสารระคาคม มหาวิทยาลัยมหาสารคาคม มีมาตรฐานดียิ่งขึ้น วารสารสารระคาคมฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัย จำนวน 8 บทความ

วารสารสารระคาคม มหาวิทยาลัยมหาสารคาคม ได้ถูกจัดคุณภาพให้เป็นวารสารกลุ่มที่ 2 ในฐานข้อมูล TCI และยินดีต้อนรับบทความวิจัยและบทความวิชาการของ บุคลากร นักวิจัยสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ นิสิต นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาคม กองบรรณาธิการเปิดกว้างและพร้อมต้อนรับต้นฉบับของท่านในทุกสาขาวิชาและวิทยาการที่เกี่ยวข้อง

วารสารสารระคาคม มหาวิทยาลัยมหาสารคาคม ยินดีที่ได้เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานหรือบทความที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวงการศึกษาต่อไป



## สารบัญ

การสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ

สำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1

กัมปนาท อาชา, สมสมัย บุญทศ

**The Creation of a Factor, Indicator and Criteria Quality  
Audit for Operation on Student Development Activities,  
Mahasarakham University**

Kamphanat Archa, Somsamai Boonthod

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร:

กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

วิทยาเขตตรัง

21

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์

**Motivation Development as Related to Work Performance  
of Staff Personnel: A case study of Staff personnel in Faculty  
of Fisheries Science and Technology, Rajamangala University  
of Technology Srivijaya, Trang Campus**

Saowarat Sangsrijan

การประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย 41

พรเพ็ญ จันทรา, เพ็ญพัศตร แก้วทงงค์, ภัทราภรณ์ เพ็ชรจำรัส

**The Application of a Google Application for Performance  
of Work of staff Faculty of Engineering: Rajamangala  
University of Technology Srivijaya**

Pornpen Jantra, Penpak Gleawtanong, Pattraporn Petchamrat

กระบวนการทำงานอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 57

ตามธรรม จินากูล, น้ำฝน ทีโคกกรวด

**Thesis grants process for SUT graduate students**

Dharmatham JinaGool, Namfon Teekokkroad

การประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 79

วิทยา วรพันธุ์, จิตีวรดา พลเยี่ยม, ประสาท เนื่องเฉลิม

**Quality Evaluation of Theses Doctorate Program  
in Curriculum and Learning Innovation,  
Mahasarakham University**

Wittaya Worapun, Thitiworada Polyiem, Prasart Nuangchalem

ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานบัณฑิตศึกษา  
คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 92  
ณิชापัทธ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา

**A Study of Satisfaction with the Quality of Graduate  
Section Services at the Faculty of Informatics,**

**Mahasarakham University**

Nichapatch Israngkool Na Ayutaya

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน  
และการพ้นสภาพ ของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพ  
การเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 103  
วัลัญชพร ฆารไสว

**Factors Affecting Achievement in Course Enrollment  
and Studenthood Termination of Undergraduate Students  
at-risk Condition of Studenthood Termination**

**at Mahasarakham University**

Warunchaporn Khansawai

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพ  
การทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี  
ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 130

นริศรา แดงเทพโพธิ์

**The Relationship between Professional ethics and Job  
efficiency of finance and accounting officers**

**in Mahasarakham University**

Narisara Dangtepro





การสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบ  
คุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**The Creation of a Factor, Indicator and Criteria Quality  
Audit for Operation on Student Development Activities,  
Mahasarakham University**

กัมปนาท อาชา<sup>1</sup>, สมสมัย บุญทด<sup>2</sup>

Kamphanat Archa<sup>1</sup>, Somsamai Boonthod<sup>2</sup>

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน คือ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระบบคุณภาพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต 2) นำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ อันประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนานิสิต ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา และรองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่ได้รับผิดชอบงานด้านกิจการนิสิต 3) นำกรอบองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจ

---

<sup>1-2</sup>นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 0-4375-4313

<sup>1-2</sup>Educator, Center for Educational Quality and Development, Mahasarakham University, Tel.0-4375-4313

สอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต ไปทดลองใช้และร่วมวิพากษ์ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับนิสิตนักศึกษาสโมสรคณะ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 6 คณะ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3 คณะ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่ามี 4 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ 28 เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ

2. ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าภาพรวมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.55 คะแนน เท่ากัน) ส่วนเกณฑ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (4.42 คะแนน)

**คำสำคัญ :** กิจกรรมพัฒนานิสิต, องค์ประกอบ, ตรวจสอบคุณภาพ

## **Abstract**

This research aimed to create a factor, indicator, and criteria quality audit for the operation of student development activities at Mahasarakham University. The methodology was conducted as follows: 1) synthesize factor, indicator, and educational quality audit criteria as well as other quality systems that related with student development, 2) present relevant recommendations for consideration which consisted of education quality assurance and student development experts, the Board of educational quality assurance network, and the Associate Dean or Assistant Dean who are responsible for student affairs, 3) apply the framework of factor, indicator, and quality audit criteria to the operation of student development activities for trial and critique with student affairs of 6 faculties of Mahasarakham University, and 3 faculties from Rajabhat Mahasarakham University.

The results were as follows,

1. The result of creating factor, indicator, and quality audit criteria for the operation on student development activities, Mahasarakham University, it was found that there are 4 factors, 8 indicators, and 28 quality audit criteria.

2. The suitability of factor, indicators, and quality audit criteria for the operation of student development activities, Mahasarakham University, it was found that an overall image of factor and indicators were in the highest level (4.55 points), and the criteria was in high level (4.42 points).

**Keywords :** student development activities, factor, quality audit

## บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย “ระบบการประกันคุณภาพภายนอก” และ “ระบบการประกันคุณภาพภายใน” เพื่อใช้เป็นกลไกในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพภายนอก รอบมีข้อกำหนดส่วนหนึ่งเพื่อประกันคุณภาพด้านการผลิตบัณฑิตระดับอุดมศึกษา เช่น ตัวบ่งชี้ผู้เรียนเป็นคนดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตาม

หลักสูตร การพัฒนาสุนทรียภาพ อัตลักษณ์ นิสิตนักศึกษา เป็นต้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

ระบบการประกันคุณภาพภายใน ตามคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 มีข้อกำหนดของการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้น เพื่อประกันคุณภาพการจัดกิจกรรมสำหรับการพัฒนานิสิตนักศึกษา เช่น การส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษา การบริการนักศึกษาระดับปริญญาตรี และกิจกรรมนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

นอกจากประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา (คปภ.) เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ

เกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ยังมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งระดับหลักสูตร คณะ และสถาบัน เรียกว่า The Council of the University Presidents Quality Assurance (CUPT QA) พัฒนาโดย ทปอ. และ ทอมก. ส่วนหนึ่งมีข้อกำหนดของการประกันคุณภาพภายในที่พัฒนาขึ้นเพื่อประกันคุณภาพคุณภาพศิษย์ เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษาของนิสิตนักศึกษา ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้งานทำและประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี คุณภาพบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษามีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ ความพึงพอใจของนักศึกษา เป็นต้น (ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยและที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, 2558)

รวมถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดให้คุณภาพของบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต้องเป็นไปตามมาตรฐานผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน คือ คุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ไม่ว่าจะเป็นระบบประกันคุณภาพภายนอก (สมศ.) ระบบประกันคุณภาพภายใน (สกอ.) ระบบประกันคุณภาพที่พัฒนาขึ้นโดย CUPT (ทปอ. และ ทอมก.) หรือกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ TQF ล้วนมีเจตจำนงเพื่อการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนานิสิตนอกหลักสูตร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานจัดกิจกรรมพัฒนานิสิต ขององค์การนิสิต สภานิสิต สโมสรนิสิต รวมไปถึงชมรมนิสิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิตขององค์การนิสิต สภานิสิต สโมสรนิสิต รวมไปถึงชมรมนิสิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างที่ 1 องค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยพิจารณาจากกรอบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอร่างที่ 1 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อผู้เชี่ยวชาญชาวด้านการพัฒนานิสิตและการประกันคุณภาพการศึกษาระดับ อุดมศึกษา พิจารณาความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอร่างที่ 2 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงาน

กิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา ผ่านการพิจารณาในการประชุม และ 2) รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดีที่ดูแลงานกิจการนิสิต คณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผ่านทางบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์

ขั้นตอนที่ 4 นำร่างที่ 3 องค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ไปทดลองใช้และร่วมกันวิพากษ์ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับสโมสรนิสิต นักศึกษาประจำคณะ (จากการที่ผู้วิจัยได้รับเชิญเป็นวิทยากร จากคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม) รวมทั้งประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขจากการทดลองใช้และข้อวิพากษ์ กำหนดเป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



**ภาพประกอบที่ 1** ขั้นตอนการสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตรวจสอบ  
คุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์การแปลคะแนนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมพอสมควร

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

0.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

1) ผลการยกร่างองค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบ

## คุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ดำเนินการศึกษาเอกสาร ดำรงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา และการสร้างตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

- 1) คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- 2) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552
- 3) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 4) คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ฉบับปีการศึกษา 2558
- 5) แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 6) นโยบายการพัฒนานิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกำหนดเป็น ร่างที่ 1 จำนวน 4 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ จำนวน 27 รายการประเมินคุณภาพ

2) ผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา และรองคณบดีผู้



## ช่วยคนบดที่ดูแลงานกิจการนิสิต คณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ขอข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โดยตรงกับผู้เชี่ยวชาญ จาก มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 3 คน

2. นำเข้าวาระการพิจารณาการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คราวประชุมครั้งที่ 4/ปีการศึกษา 2558 วันที่ 22 มกราคม 2559

3. ขอข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากรองคมนตรี/ผู้ช่วยคมนตรีที่ดูแลงานกิจการนิสิต จำนวน 20 คณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผ่านหนังสือราชการ (บันทึกข้อความ)

โดยจากการประมวลข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา และรองคมนตรี/ผู้ช่วยคมนตรีที่ดูแลงานกิจการนิสิต สรุปได้ดังนี้

### ตารางที่ 1 ประมวลข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ประเด็นที่เห็นด้วย	ประเด็นที่เห็นต่าง	ประเด็นที่เสนอเพิ่มเติม
1. จำนวนองค์ประกอบคุณภาพ 2. จำนวนตัวบ่งชี้ 3. มีความครอบคลุมกับระบบคุณภาพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนานิสิต คือ IQA EQA TQF CUPT คำรับรอง การปฏิบัติราชการ นโยบาย การจัดกิจกรรมนิสิต	1. เกณฑ์การประเมินคุณภาพ 2. ไม่ควรเป็นการประเมิน และการให้คะแนนการดำเนินงาน 3. บางกิจกรรมการดำเนินงานไม่ได้รับความรับผิดชอบโดยตรงขององค์กรนิสิต ไม่ควรนำมาเป็นประเด็น ในการตรวจสอบ	1. ควรดำเนินการในลักษณะของการตรวจสอบคุณภาพ (Check List) ในลักษณะ มี หรือ ไม่มี ในแต่ละประเด็นของการดำเนินงาน 2. กำหนดการแปลความหมายจากการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา งาน เช่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน 2. ควรเพิ่มองค์ประกอบที่ 5 เป็นในลักษณะของปลายเปิด โดยให้องค์กรนิสิตได้กำหนด ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตรวจสอบที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร หรือความท้าทาย/เชิงรุก 3. เพิ่มเติมการตรวจสอบเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย คือ MSU for All 4. เกณฑ์การตรวจการดำเนินงานในลักษณะที่วัดในเชิงปริมาณให้กำหนดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน สกอ. เช่น มีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

### 3) ผลการการทดลองใช้ผ่าน การประชุมเชิงปฏิบัติการจากสโมสรนิสิตนักศึกษา

3.1) ช่วงเวลาในการทดลองใช้ แบบตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2559 ถึงเดือนมกราคม 2560

3.2) จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้แบบตรวจสอบคุณภาพ สำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษา จาก 2 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 6 คณะ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 3 คณะ รวมจำนวนนิสิตนักศึกษา 310 คน

**ตารางที่ 2** คะแนนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมขององค์ประกอบสำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพฯ

ที่	ชื่อองค์ประกอบ	คะแนนความเหมาะสม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1	ด้านการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA : Plan Do Check Act)	4.67	.44	มากที่สุด
2	ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน)	4.52	.68	มากที่สุด
3	ด้านการบริหารจัดการ	4.53	.75	มากที่สุด
4	ด้านการส่งเสริมการดำเนินงานตามกรอบระบบคุณภาพที่สถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้อง (TQF / IQA / CUPT QA / EQA)	4.46	.83	มาก
ภาพรวม		4.55	.45	มากที่สุด

### ตารางที่ 3 คะแนนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพฯ

ที่	ชื่อตัวบ่งชี้	คะแนนความเหมาะสม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1	การวางแผน (Plan)	4.62	.45	มากที่สุด
2	การปฏิบัติตามแผน (Do)	4.60	.60	มากที่สุด
3	การตรวจสอบประเมินผล (Check)	4.58	.76	มากที่สุด
4	การพัฒนาปรับปรุง (Act)	4.57	.51	มากที่สุด
5	ร้อยละของโครงการกิจกรรมตามแผนที่ส่งเสริมการเป็นนิสิตที่เป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน	4.51	.50	มากที่สุด
6	ร้อยละจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นนิสิตที่เป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน	4.66	.60	มากที่สุด
7	การเงินและงบประมาณ	4.35	.97	มาก
8	การจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตเพื่อการส่งเสริมการดำเนินงานตามกรอบระบบคุณภาพที่สถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้อง	4.47	.68	มาก
ภาพรวม		4.55	.59	มากที่สุด

### ตารางที่ 4 คะแนนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์สำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพฯ

ที่	ชื่อเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน	คะแนนความเหมาะสม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
1	มีการประชุมร่วมกันในการจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตและมีหลักฐานหรือรายงานการประชุมที่ชัดเจน	4.55	0.68	มากที่สุด
2	มีการจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปี	4.55	0.59	มากที่สุด

#### ตารางที่ 4 คะแนนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์สำหรับใช้ตรวจสอบ คุณภาพฯ (ต่อ)

ที่	ชื่อเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน	คะแนนความ เหมาะสม	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ เหมาะสม
3	แผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปีมีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กรนิสิต และคุณลักษณะของบัณฑิต ที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย (MSU for All)	4.62	0.60	มากที่สุด
4	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย กำหนดระยะ เวลาการจัดกิจกรรม งบประมาณและผู้รับผิดชอบใน แต่ละโครงการที่ชัดเจนครบทุกโครงการ	4.51	0.43	มากที่สุด
5	มีการทบทวนหรือปรับปรุงแผนกิจกรรมพัฒนานิสิต ประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.47	0.30	มาก
6	มีการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปี อย่างน้อยร้อยละ 80	4.52	0.76	มากที่สุด
7	มีการระบุนขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ อย่าง ชัดเจนในทุกโครงการ	4.49	0.64	มาก
8	มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน เช่น จำนวน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประเภทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และงบ ประมาณที่ใช้จริงในทุกโครงการ	4.53	0.60	มากที่สุด
9	มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุก โครงการอย่างน้อย 2 กลุ่ม เช่น กลุ่มนิสิตที่เป็นกรรมการ และ กลุ่มผู้เข้าร่วม หรืออาจารย์ที่ปรึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ	4.68	0.50	มากที่สุด
10	มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไป ปรับปรุงการดำเนินงานในการจัดทำโครงการครั้งต่อไป	4.22	0.49	มาก
11	มีกลไกในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงาน	4.32	0.49	มาก
12	มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลตามแผนการ ดำเนินงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	4.39	0.46	มาก
13	มีผลตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.41	0.56	มาก
14	มีการจัดทำรายงานการตรวจสอบตนเอง (Self Study Report) และจัดส่งให้คณะ	4.23	0.69	มาก

#### ตารางที่ 4 คะแนนความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเกณฑ์สำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพฯ (ต่อ)

ที่	ชื่อเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน	คะแนนความเหมาะสม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเหมาะสม
15	มีการจัดทำแนวทาง/โครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพจากผลการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.31	0.63	มาก
16	มีการส่งแนวทาง/โครงการพัฒนาปรับปรุงฯ ให้คณะ	4.28	0.74	มาก
17	มีการดำเนินการโครงการกิจกรรมตามแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนโครงการกิจกรรมตามแผน	4.53	0.78	มากที่สุด
18	มีนิสิตเข้าร่วมโครงการกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนนิสิตทั้งหมดของคณะ	4.52	0.83	มากที่สุด
19	มีแนวทางการจัดทราพยากรทางด้านการเงิน และมีการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.21	0.68	มาก
20	มีการจัดทำรายงานทางการเงิน และสินทรัพย์ขององค์กร นิสิตทุกประเภท	4.05	0.77	มาก
21	มีการจัดส่งรายงานทางการเงินให้คณะ	4.01	0.78	มาก
22	ในแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (5 ประการ)	4.58	0.60	มากที่สุด
23	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายหนึ่งหลักสูตรหนึ่งชุมชน	4.56	0.61	มากที่สุด
24	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม	4.56	0.51	มากที่สุด
25	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนิสิต และการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.47	0.84	มาก
26	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้ นิสิตเป็นคนดี	4.38	0.86	มาก
27	มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน เมื่อสำเร็จการศึกษา	4.44	0.67	มาก
28	มีกิจกรรมให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพแก่นิสิต	4.44	0.68	มาก
ภาพรวม		4.42	0.61	มาก

4) **สรุปองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้** 4 องค์ประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ จำนวน  
**และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ** 28 ข้อเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการ  
**สำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนา** ดำเนินงาน  
**นิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**

องค์ประกอบที่	ตัวบ่งชี้ที่	เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน
1 ด้านการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA : Plan Do Check Act)	1.1 การวางแผน (Plan)	ข้อ 1) มีการประชุมร่วมกันในการจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนานิสิต และมีหลักฐานหรือรายงานการประชุมที่ชัดเจน
		ข้อ 2) มีการจัดทำแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปี
		ข้อ 3) แผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปีมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนิสิต และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย (MSU for All)
		ข้อ 4) มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป้าหมาย กำหนดระยะเวลาการจัดกิจกรรม งบประมาณและผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการที่ชัดเจน ครบทุกโครงการ
		ข้อ 5) มีการทบทวนหรือปรับปรุงแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
1.2 การปฏิบัติตามแผน (Do)	1.2 การปฏิบัติตามแผน (Do)	ข้อ 1) มีการดำเนินงานตามแผนกิจกรรมพัฒนานิสิตประจำปีอย่างน้อยร้อยละ 80
		ข้อ 2) มีการระบุนขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ อย่างชัดเจนในทุกโครงการ
		ข้อ 3) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประเภทของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และงบประมาณที่ใช้จริงในทุกโครงการ
		ข้อ 4) มีการประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกโครงการ อย่างน้อย 2 กลุ่ม เช่น กลุ่มนิสิตที่เป็นกรรมการ และกลุ่มผู้เข้าร่วม หรืออาจารย์ที่ปรึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
		ข้อ 5) มีการวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานในการจัดทำโครงการครั้งต่อไป

องค์ประกอบที่	ตัวบ่งชี้ที่	เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน
	1.3 การตรวจสอบประเมินผล (Check)	ข้อ 1) มีกลไกในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
		ข้อ 2) มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลตามแผนการดำเนินงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
		ข้อ 3) มีผลตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
		ข้อ 4) มีการจัดทำรายงานการตรวจสอบตนเอง (Self Study Report) และจัดส่งให้คณะ
	1.4 การพัฒนาปรับปรุง (Act)	ข้อ 1) มีการจัดทำแนวทาง/โครงการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพจากผลการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
		ข้อ 2) มีการส่งแนวทาง/โครงการพัฒนาปรับปรุงฯ ให้คณะ
2 ด้านการส่งเสริมอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (การเป็นที่พึงของสังคมและชุมชน)	2.1 ร้อยละของโครงการกิจกรรมตามแผนที่ส่งเสริมการเป็นนิสิตที่เป็นที่พึงของสังคมและชุมชน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนโครงการกิจกรรมตามแผน
	2.2 ร้อยละจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมโครงการกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นนิสิตที่เป็นที่พึงของสังคมและชุมชน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนนิสิตทั้งหมดของคณะ
3 ด้านการบริหารจัดการ	3.1 การเงินและงบประมาณ	ข้อ 1) มีแนวทางการจัดหาทรัพยากรทางการเงิน และมีการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
		ข้อ 2) มีการจัดทำรายงานทางการเงิน และสินทรัพย์ขององค์กร นิสิตทุกประเภท
		ข้อ 3) มีการจัดส่งรายงานทางการเงินให้คณะ

องค์ประกอบที่	ตัวบ่งชี้ที่	เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงาน
4 ด้านการส่งเสริมการดำเนินงานตามกรอบระบบคุณภาพที่สถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้อง (TQF / IQA / CUPT QA / EQA)	4.1 การจัดกิจกรรมพัฒนานิสิต เพื่อการส่งเสริมการดำเนินงานตามกรอบระบบคุณภาพที่สถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวข้อง	ข้อ 1) ในแผนการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตมีกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพลักษณะบัณฑิตตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (5 ประการ)
		ข้อ 2) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายหนึ่งหลักสูตรหนึ่งชุมชน
		ข้อ 3) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม
		ข้อ 4) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนิสิตและการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
		ข้อ 5) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้นิสิตเป็นคนดี
		ข้อ 6) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา
		ข้อ 7) มีกิจกรรมให้ความรู้และทักษะการประกันคุณภาพแก่นิสิต

### ระดับคุณภาพการดำเนินงาน

- ดำเนินการได้ 1 – 6 ข้อ หมายถึง การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน
- ดำเนินการได้ 7 – 12 ข้อ หมายถึง การดำเนินงานต้องปรับปรุง
- ดำเนินการได้ 13 – 20 ข้อ หมายถึง การดำเนินงานระดับพอใช้
- ดำเนินการได้ 21 – 25 ข้อ หมายถึง การดำเนินงานระดับดี
- ดำเนินการได้ตั้งแต่ 26 ข้อ หมายถึง การดำเนินงานระดับดีมาก

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปราย คือ ผลการสร้างองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และ

เกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. เกี่ยวกับองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นั้น มีความสอดคล้องกับระบบคุณภาพและ



เกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นิสิต คือ คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ฉบับปี การศึกษา 2558 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนโยบาย การพัฒนานิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้งสอดคล้องกับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ ความคิดเห็นของคณะกรรมการเครือข่ายการประกันคุณภาพ การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และความคิดเห็นของรองคณบดี/ผู้ช่วย คณบดีที่ดูแลงานกิจการนิสิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม และนิสิตนักศึกษาที่ทดลอง ใช้ ที่เห็นว่าการบริหารคุณภาพควรเริ่ม จากการควบคุม และตรวจสอบคุณภาพ ก่อน จึงพัฒนาไปสู่กระบวนการประเมิน คุณภาพ โดยเริ่มจากการสร้างหรือพัฒนา ตัวบ่งชี้และรายการตรวจสอบคุณภาพ เป็นลำดับแรก

1.1 สำหรับการตรวจสอบ คุณภาพ สอดคล้องกับวิชัย วงศ์ทองและ คณะ (2555) ว่าการประกันคุณภาพการ ศึกษาควรเริ่มจากกระบวนการที่ประกอบ ขึ้นเป็นระบบที่มีกลไกในการควบคุม คุณภาพ (Quality Control) โดยการสร้าง ระบบกลไก และหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการ ควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Audit) ตรวจสอบว่ามี หรือไม่มี ทำหรือไม่ทำ แล้วค่อยเริ่มกระบวนการ ประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) ประเมินเชิงคุณภาพว่าดีหรือไม่ดี ระดับ คุณภาพของตัวชี้วัดว่าอยู่ระดับใด ภาย หลังการประเมินคุณภาพ สรุปผลว่า รับรองหรือไม่รับรอง ผ่านหรือไม่ผ่าน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน มั่นใจได้ว่าสถาบันนั้นๆ สามารถให้ ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างมี ประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนด และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2 สำหรับการสร้างหรือ พัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพ สอดคล้องกับคำ กล่าวของอดุลย์ วิริยเวชกุล (2545) ที่ว่า ตัวบ่งชี้เป็นตัวที่มีความสำคัญอย่างมาก ที่จะทดแทน ระบุ หรือบอกลักษณะของ กิจกรรมทั้งหมดที่เราต้องการจะวัด และ อุกุหมพร จามรมาน (2545) กล่าวว่า ตัว บ่งชี้หรือดัชนีโดยทั่วไปนิยมชี้ ระบบ

กลไก ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คุณภาพ กระบวนการ PDCA (Plan Do Check Act) ปัญหา จุดเด่นและจุดด้อย

2. เกี่ยวกับความคิดเห็นของนิสิต นักศึกษากลุ่มตัวอย่างต่อความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงาน กิจกรรมพัฒนา นิสิต มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ซึ่งมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และ เกณฑ์สำหรับใช้ตรวจสอบคุณภาพ ที่ ระดับความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมาก จนถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด ดังนี้

2.1 สำหรับองค์ประกอบด้าน การดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA (Plan Do Check Act) มีความเหมาะสม มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ที่กล่าวว่า วงจรคุณภาพ PDCA ของศาสตราจารย์เดมมิ่งเป็นกระบวนการ คุณภาพพื้นฐานที่ต้องการสร้างให้บัณฑิต ทุกคนในประเทศไทยให้มีคุณภาพ รวมถึงจะต้องหมั่นอยู่ตลอดเวลา เป็นวงจรที่ ต่อเนื่องของกิจกรรมนั้นๆ เพื่อมุ่งสู่อนาคต โดยต้องมีการถ่ายทอดทักษะจากนิสิต นักศึกษารุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง รวมทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารคุณภาพ ของ Juran (1986) ที่กล่าวว่า การพัฒนา

คุณภาพขององค์กรนั้นการทำงานร่วมกัน เป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 10 ขั้นตอน หลัก คือ (1) การสร้างความตระหนักใน การ มุ่งพัฒนาคุณภาพ (2) มีการกำหนด เป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง (3) การวางแผน และ ดำเนินการเพื่อให้หน่วยงานมุ่งสู่เป้าหมาย โดยกำหนดภาระหน้าที่แก่บุคลากร เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตาม เป้าหมายขององค์กรมากที่สุด (4) มีการ ฝึกอบรมแก่บุคลากร (5) มีกระบวนการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (6) มีการ รายงาน ความก้าวหน้าของการดำเนินการ (7) มีการแสดงสำนึกรับผิดชอบ (8) มี การนำแสดงผลการดำเนินการแก่บุคลากร ในหน่วยงาน (9) มีการเก็บข้อมูลบันทึก ถึงความสำเร็จ และ (10) มีการร่วมมือ พัฒนาระบบและกระบวนการเพื่อให้การ ทำงานของบุคลากรได้รับการพัฒนา

2.2 สำหรับตัวบ่งชี้ในการ ตรวจสอบคุณภาพด้านการวางแผน มีความเหมาะสมมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของภาวนา กิตติวิมลชัย และ คณะ (2551) คือ การดำเนินประกันคุณภาพ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การประกันคุณภาพ ต้องมีการกำหนด แผนงาน ขั้นตอนและกระบวนการให้ ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

คณะกรรมการประกันคุณภาพ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2557) พบว่าการทำงานประกันคุณภาพให้ไปสู่ความเป็นเลิศ Best Practice นั้นต้องเริ่มจากการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดแผนกลยุทธ์ที่ดีและแผนปฏิบัติการที่ดี รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร พิสิภ (2555) พบว่า บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในด้าน การวางแผนปฏิบัติงานสูงที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้นักศึกษาระดับต่างๆ ในแต่ละรุ่น (แต่ละปีการศึกษา) ของมหาวิทยาลัยจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับนิสิต วงจรคุณภาพ PDCA และโดยเฉพะองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพสำหรับการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนานิสิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ภู่วัฒน์ วิบูลย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดาพร จรัสเลิศลักษณ์ และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา ที่ให้คำแนะนำต่างๆ ในการกำหนดกรอบการวิจัย และให้โอกาสได้มีเวทีในการประชุมเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มนิสิต นักศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ขอขอบคุณนิสิตนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้และวิพากษ์ ผ่านกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ อันประกอบด้วย นิสิตสโมสรคณะจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และนักศึกษาสโมสรคณะจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนี้

ผลการวิจัยนี้หากเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนานิสิตยิ่งขึ้นได้แล้ว ผู้วิจัยขอยกประโยชน์ดังกล่าวให้กับผู้มีคุณูปการดังรายชื่อข้างต้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการประกันคุณภาพ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์. (2557). การศึกษาแนวทางในการทำประกันคุณภาพเพื่อนำ  
ไปสู่ Best Practice. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยและที่ประชุมอธิการบดีในกำกับของรัฐ. (2558).  
คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ฉบับปีการศึกษา 2558.  
มปพ.
- พัชร พิธิ์ก. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงาน  
ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนนทบุรี.  
รายงานวิจัย. นนทบุรี : วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย และคณะ. (2551). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการประกัน  
คุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น.
- วิชัย วงษ์ทอง และคณะ. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรในการดำเนินงานการประกัน  
คุณภาพการศึกษาของกองงาน วิทยาเขตบางนา สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานวิจัย, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). คู่มือประกันคุณภาพการศึกษา  
ภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). หลักสูตรฝึกอบรมนิสิตนักศึกษ  
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน  
อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2545). คู่มือการประเมิน  
คุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถาน  
ศึกษา พ.ศ.2554. มปพ.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2545). แนวทางการสร้างดัชนีบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพ  
ทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม. งานสัมมนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
วันที่ 24 กันยายน .

อุทุมพร จามรมาน. (2545). แนวทางการสร้างดัชนีบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน  
คุณภาพทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม. งานสัมมนาวิชาการ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย วันที่ 24 กันยายน.

Juran, J.M. (1986). "Quality trilogy," Quality Progress. 10(8) : 14-24; August.

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

**Motivation Development as Related to Work Performance of Staff Personnel: A case study of Staff personnel in Faculty of Fisheries Science and Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus**

เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์<sup>1</sup>

Saowarat Sangsrijan<sup>1</sup>

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

---

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

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

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนหลัง โดยใช้ค่า (Paired-samples t-test)

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.08$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P < 0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาแรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

## Abstract

This research project had the aim of increasing motivation at work. The purpose of this research was to investigate the motivation of staff personnel towards their career and compare the level of motivation before and after motivational activities. The samples used in this study were 35 staff personnel working in Faculty of Fisheries Science and Technology, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang campus. Questionnaires were used to gather data. The collected data were analyzed in terms of personal factors

using Frequency. The collected data was analyzed in terms of personal factors using Frequency and percentage, in terms of working motivation by means of Mean and Standard Deviation while Paired-samples t-test was employed to compare the level of working motivation before and after the study.

The study indicated that staff personnel achieved higher working motivation after experiencing motivational activities. Their motivation was considered high level at 3.80 before the experiment and drastically leveled up to very high rate at 4.11 after the experiment. When comparing motivation before and after activity, it was found that there was a statistically significant difference ( $P < 0.01$ ). When considering each aspect, it was found that all motivation before activities was lower than motivation after activities. The greatest increase in motivation was in relation with supervisors and colleagues followed by advances in career, success in work, administration and command policies, work responsibilities, work acknowledgment and security. However working motivation slightly increased in terms of work environment.

**Keywords:** Motivation Development, Working Performance, Performance, Staff Personnel

## บทนำ

ในทางรัฐศาสนศาสตร์ถือว่าคนเป็นทรัพยากรการบริหาร (Administrative resources) ที่สำคัญที่สุด (อุทัย หิรัญโต, 2531) การที่จะให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเริ่ม

ตั้งแต่เป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดองค์กร การประสานงาน การสั่งการและการควบคุม แต่สิ่งสำคัญสำหรับหัวหน้างานทุกระดับจำเป็นจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี ใช้วิธีการปรึกษาหารือและผสมผสานความรู้สึกร่วมกันคิด โดยเฉพาะอย่าง



ยิ่งผู้บริหารควรจกต้องเข้าถึงจิตใจผู้ร่วมงาน ปรุ่งแต่งสุขภาพจิตใจของบุคลากร ให้ผสมผสานกลมกลืนและเข้ากันได้ทั้งในด้านส่วนตัวตลอดจนเป้าหมายองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ฉะนั้นหากหน่วยงานประสบความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานไม่ทุ่มเทความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ

การเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการประมง มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจจึงเป็นกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรแต่ละคนมองเห็นคุณค่าของผลงานที่ได้ทำงานร่วมกัน ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ และการปรับตัวของบุคลากรก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันด้วย จากงานวิจัยของ (เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์, 2557) ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

ตรัง พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานแต่ละสังกัดภายในวิทยาเขตตรัง ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ เช่น การจัดกีฬา การจัดทัศนศึกษาหรือดูงานร่วมกัน หรือจัดชุมนุมหรือสถานที่รับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้บุคลากรหลาย ๆ ท่านได้แสดงออกถึงความจริงใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานความสนิทสนมกลมเกลียวในหมู่คณะ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จึงมีแนวคิดที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอผู้บริหารเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

หากบุคลากรได้ผ่านกิจกรรมพัฒนาแรงจูงใจ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 35 คน โดยระยะที่ 1 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการพูดคุยยาม

เช้า กิจกรรมมือเที่ยงสัมพันธ์ กิจกรรมการแต่งกายผ้าไทย และกิจกรรมการศึกษาดูงาน และระยะที่ 2 ประเมินผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนและหลังกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจด้วยแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 8 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเลือกตอบความต้องการในการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบเปิด

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน

การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Per-

centage) วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนและหลัง โดยใช้ค่า (Paired-samples t-test) และแปลผลแรงจูงใจ

## ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับ

มาก ( $\bar{X}=4.11$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รองลงมาด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร และการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.90	.69	4.46	.59	0.56	6.93	.000
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.79	.68	4.18	.74	.039	6.64	.000
3. ความสำเร็จในการทำงาน	3.75	.63	4.12	.59	0.37	4.82	.000
4. นโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา	3.84	.67	4.17	.60	0.33	6.46	.000
5. ลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ	3.82	.65	4.10	.66	0.28	4.68	.000
6. การได้รับความยอมรับนับถือ	3.66	.61	3.94	.68	0.28	4.84	.000
7. ความมั่นคงในการทำงาน	3.80	.61	4.03	.61	0.23	4.87	.000
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	.63	3.91	.59	0.08	2.76	.009
รวม	3.80	.65	4.11	.63	0.31		

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกัน

ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า	3.83	.57	4.20	.63	0.37	4.02	.000
2. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	.65	4.23	.49	0.37	4.02	.000
3. การได้เลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน	3.57	.66	3.94	.64	0.37	3.40	.002
รวม	3.75	.63	4.12	.59	0.37		

1.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.94$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทาง

สถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ	3.86	.55	4.14	.65	0.28	3.69	.001
2. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.46	.66	3.74	.70	0.28	3.69	.001
รวม	3.66	.61	3.94	.68	0.28		

1.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านลักษณะและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.82) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.10) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

( $P < 0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน ไม่แตกต่างกัน ( $P > 0.01$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านลักษณะและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา		$\bar{X}$	S.D.			
	$\bar{X}$	S.D.					
1. ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม	3.86	.65	4.17	.62	0.31	3.51	.001
2. งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ	3.91	.51	4.23	.60	0.32	3.51	.001
3. ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน	3.66	.77	3.74	.70	0.08	1.79	.083
4. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	3.86	.65	4.17	.66	0.31	3.51	.001
5. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.83	.66	4.17	.71	0.34	3.76	.001
รวม	3.82	.65	4.10	.66	0.28		

1.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.79) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.18) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P<0.01$ ) โดย

หลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน พบว่าไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. คณะฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร	3.89	.63	4.34	.77	0.45	4.82	.000
2. คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม	3.77	.69	4.00	.64	0.23	3.17	.003
3. คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร	3.71	.71	4.20	.80	0.49	5.11	.000
รวม	3.79	.68	4.18	.74	0.39		

1.6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.84) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.17) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง

( $P < 0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ยกเว้นข้อผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าไม่แตกต่างกัน ( $P > 0.01$ ) ดังตารางที่ 6



**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา		$\bar{X}$	S.D.			
	$\bar{X}$	S.D.					
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	.57	4.03	.57	0.06	1.44	.160
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารแก่บุคลากร	3.77	.84	4.09	.66	0.32	3.51	.001
3. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	3.97	.66	4.26	.56	0.29	3.69	.001
4. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	.63	4.06	.6	0.26	3.43	.002
5. หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.77	.69	4.11	.58	0.34	3.76	.001
6. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.77	.60	4.49	.61	0.72	8.15	.000
รวม	3.84	.67	4.17	.60	0.33		

1.7 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.80) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.03) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลัง

ผ่านกิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ( $P < 0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่าน

กิจกรรม ยกเว้นข้อคำตอบแทนที่ได้รับ พยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ได้  
เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพ อย่างเหมาะสม พบว่าไม่แตกต่างกัน  
เศรษฐกิจ และข้อ คณະย มีการจัด (P>0.01) ดังตารางที่ 7  
สวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษา

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย  
วิทยาเขตตรัง ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	4.06	.64	4.46	.61	0.40	4.76	.000
2. ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณະย จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.11	.63	4.54	.61	0.43	4.17	.000
3. ค่าตอบแทนที่ได้จากคณະย ดีเทียบเท่าหรือดีกว่าเงินที่ได้จากองค์กรอื่นในสายงานเดียวกัน	3.86	.55	4.00	.60	0.14	2.38	.023
4. คณະย พิจารณาการปรับค่าตอบแทนเหมาะสมกับผลงาน	3.83	.62	4.09	.66	0.26	3.01	.005
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	3.69	.68	3.77	.69	0.08	1.79	.083
6. คณະยมีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ได้อย่างเหมาะสม	3.26	.51	3.34	.48	0.08	1.79	.083
รวม	3.80	.61	4.03	.61	0.23		

1.8 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.46$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่าน

กิจกรรมพบว่า มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $P<0.01$ ) โดยหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าแรงจูงใจทุกข้อก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม ดังตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมโดยยึดแนวทางร่วมคิดร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ	3.94	.68	4.43	.50	0.49	4.70	.000
2. หัวหน้างานเอาใจใส่การช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับข้าพเจ้า	3.91	.61	4.49	.61	0.58	6.06	.000
3. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษากับหัวหน้างานได้ทุกเมื่อที่เกิดปัญหาในการทำงาน	3.86	.77	4.46	.66	0.60	6.42	.000
รวม	3.90	.69	4.46	.59	0.56		

1.9 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ ) และหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่ม

แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ( $P>0.01$ ) ดังตารางที่ 9

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) และค่า t-test ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ก่อน		หลัง		Gap	t	Sig.
	การพัฒนา						
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ข้าพเจ้ามีอุปกรณ์/เครื่องมือ สำหรับการทำงานที่เหมาะสม	3.97	.71	4.06	.68	0.09	1.79	.083
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานของข้าพเจ้า เช่นห้องทำงานแสงและเสียงมีความเหมาะสม	3.86	.55	3.94	.54	0.08	1.79	.083
3. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีระบบรักษาความปลอดภัยทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้า และอาคาร	3.69	.63	3.74	.56	0.05	1.44	.160
รวม	3.84	.63	3.91	.59	0.07		

2. ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการจัดกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจโดยเรียงลำดับจากมากที่สุดคือ กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย(Culture Dress) รองลงมาคือ กิจกรรมการพูดคุยยามเช้า (Morning Talk)/(KM) กิจกรรมมือเที่ยง

สัมพันธ์ (Lunch Relation) สหกรณ์บุคลากร (Co-Op) ศึกษาดูงาน (Field Trip) กีฬาบุคลากร (Sport Team) และกิจกรรมวันเกิดบุคลากร (Birthday Party) ดังตารางที่ 10

## ตารางที่ 10 ความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องการจัดกิจกรรมเพิ่มแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน

ลักษณะกิจกรรม	จำนวน (ข้อคำตอบทั้งหมด) (n=245)	ร้อยละ
กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย (Culture Dress)	36	14.70
กิจกรรมการพูดคุยยามเช้า (Morning Talk)/(KM)	35	14.29
กิจกรรมมือเที่ยงสัมพันธ์ (Lunch Relation)	35	14.29
สหกรณ์บุคลากร (Co-Op)	35	14.29
ศึกษาดูงาน (Field Trip)	35	14.29
กีฬาบุคลากร (Sport Team)	35	14.29
กิจกรรมวันเกิดบุคลากร (Birthday Party)	34	13.88

### สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาแรงจูงใจศึกษาโดยใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมพูดคุยยามเช้า (Morning Talk) กิจกรรมมือเที่ยงสัมพันธ์ (Lunch Relation) กิจกรรมแต่งกายผ้าไทย (Culture Dress) และกิจกรรมศึกษาดูงาน (Field Trip) ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจ พบว่าหลังผ่านกิจกรรมแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นเพราะบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจได้มีการแลกเปลี่ยนและได้แสดงความคิดเห็นหรือมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ส่งผลให้บุคลากรกล้าแสดงออกในเรื่องของกระบวนการคิด และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (สุภัทรา และคณะ , 2555) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าหลังการใช้สุนทรียสนทนาพยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยในพิเศษ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจก่อนและหลังผ่านกิจกรรมต่าง ๆ แล้วพบว่าหลังผ่านกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจทุกด้านก่อนผ่านกิจกรรมต่ำกว่าแรงจูงใจหลังผ่านกิจกรรม โดยแรงจูงใจเพิ่มขึ้นมากในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารและการบังคับบัญชา ด้านลักษณะความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และแรงจูงใจเพิ่มขึ้นเล็กน้อยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัด

สภาพแวดล้อมยังไม่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน ห้องทำงานยังไม่เป็นสัดส่วนสำหรับงานสำนักงาน ความคับแคบของห้องทำงาน ขาดการตกแต่งภูมิทัศน์บริเวณสถานที่ทำงาน และความขัดข้องของระบบไฟฟ้า เช่น ไฟฟ้าตกหรือดับบ่อยครั้ง ดังที่ (วิภาพร มานพสุข, 2543) เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย ห้องน้ำสะอาด มีห้องพักรับประทานอาหาร มีที่ดื่มน้ำดื่มกาแฟ และห้องทำงานตกแต่งได้เหมาะสมกับสภาพลักษณะงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกดีหรือวันที่จะทำงานผู้บริหารจึงควรตระหนักและสนับสนุนในการใช้เทคนิคนี้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ (มลฤดี เย็นสบาย, 2557) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดนนทบุรี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

ตรง เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก่อนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจและหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจไม่มีความแตกต่างกัน คือคำตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ และ มีการจัดสวัสดิการให้บุคลากร เช่นค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามบางส่วนเป็นบุคลากรอัตราจ้างชั่วคราว จึงมีความรู้สึกที่คำตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับเรื่องของงบประมาณ และในข้อ ลักษณะของงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจนพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าควรมีกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ดังที่ (วิภาพร มานพสุข,2543) เสนอว่า ผู้บริหารควรมีโอกาสได้อธิบายชี้แจงให้พนักงานเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบว่ามีความสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุภัทรา และคณะ, 2555) ได้ศึกษาการพัฒนา

โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรีย์สนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

### ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ควรปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณภายนอกอาคารที่ปฏิบัติงานหรือเชิญผู้มีความรู้ในด้านการตกแต่งสถานที่ปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีบรรยากาศที่น่าทำงานและเกิดความรู้สึกสะดวกสบายที่ได้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสดชื่น มีสุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย
2. กิจกรรมเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ควรจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์

ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรให้มีความ  
รู้สึกเป็นกันเอง

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ธงชัย  
นิติรัฐสุวรรณ ที่ปรึกษางานวิจัย พร้อม  
ด้วย รศ.ดร.ณัฐทิศา โรจนประศาสน์

และ ผศ. ดร.ปัทศรีชกรณ อารีย์กุล  
ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ  
ในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสาย  
สนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยีการประมงทุกท่านที่ให้ความ  
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจน  
จนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่มีส่วนช่วย  
ให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2557). *หลักการจัดการองค์การและการจัดการสมัยใหม่*.  
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
นครสวรรค์*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภูพันธ์ เขจรนนท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด  
ยูเคชั่น.
- นารีรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา  
บุคลากรเทศบาลตำบลหนองไผ่แดง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์  
สาขาวิชา:การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหาร  
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พัชนีพงศ์ คล่องนาวา. (2553). *การพัฒนาความสามารถในการร่วมนวัตกรรม ของ  
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม*



สัมพันธ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน; บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มลฤดี เย็นสบาย. (2557). แร่จูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม.(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ดันสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ชรรกมล การพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิภาพร มานพสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศราวุธ ทาคำ. สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1: กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา ภักดีศรี, สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล, และ ลดาวัลย์ รวมเมฆ. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยสุนทรียสนทนาสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์. Veridan E-Journal, SU Vol.5 No.3 September – December 2012.
- เสาวรัตน์ แสงศรีจันทร์. (2557). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.

**การประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย**

**The Application of a Google Application for Performance  
of Work of staff Faculty of Engineering: Rajamangala  
University of Technology Srivijaya**

พรเพ็ญ จันตรา\*, เพ็ญพัศตร แก้วทงงค์, ภัทราภรณ์ เพ็ชรจำรัส  
Pornpen Jantra, Penpak Gleawtanong, Patraporn Petchamrat

---

## **บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้ Google Application ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์เสรี ร่วมกับแนวทางการบริหารจัดการแบบลีน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งลดความสูญเปล่าจากการใช้ทรัพยากร ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่เน้นการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง โดยทำการศึกษาเปรียบเทียบขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของระบบงานเดิม และระบบงานใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้ Google Application ทั้ง 6 รูปแบบ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ซึ่งประกอบด้วย การแจ้งเตือนกิจกรรม และการจองห้องประชุมด้วย Google Calendar ระบบรับสมัคร และแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ระบบสารบรรณฝ่าย

ด้วย Google Sheet และเอกสารงานประกันด้วย Google Docs ร่วมกับแนวทางการบริหารจัดการแบบลีนช่วยลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ย จากร้อยละ 49.70 เป็นร้อยละ 83.68 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานลดลงเฉลี่ยจาก 113 นาที เหลือเพียง 36 นาที และขั้นตอนในการปฏิบัติงานลดลงเฉลี่ยจาก 5 ขั้นตอน เหลือ 4 ขั้นตอน

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการแบบลีน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## **Abstract**

This project aims to apply a free Google Application to reduce work processes and improve work performance of staff at the Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Srivijaya. The study also compares procedures and operating times using a lean management approach. The whole concept of the project aimed at reducing waste from resource use, and continuously improving work processes, without focusing on investing in advanced technology.

The operation revealed the Faculty of Engineering Rajamangala University of Technology Srivijaya applied the google application in the operation of 6 events that included: Event alerts and booking a meeting with Google calendar, Storage with Google drive, Subscription and online surveys with google form, E-document with Google sheet, and Insurance documents with Google docs. As a result, the efficiency of the operation increased from 49.70% to 83.68% with duration of the operation decreasing from 113 minutes to 36 minutes and the operating procedures decreased from 5 steps to 4 steps.

**Keywords:** Performance, Lean Management, Rajamangala University of Technology Srivijaya

## บทนำ

จากสภาพปัจจุบันทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุค 4.0 ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตและวิถีการทำงาน (รังสิมา โพธิ์ซารี. 2560) ซึ่งผลจากการศึกษาสภาพปัญหาหรือระดับความต้องการขององค์กรพบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะเรียนรู้พร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย มุ่งการทำงานเป็นทีม รู้จักวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ค้นหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ และมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเชิงวิเคราะห์ และความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลออกมาเพื่อการปรับปรุง พัฒนา และสร้างสรรค์หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างงานผ่านระบบออนไลน์ กับระบบงานในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก และรวดเร็วมากขึ้น สามารถลดปัญหาความสูญเสียจากระบบงานเดิม เช่น

ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ปัญหาการสิ้นเปลืองกระดาษ สิ้นเปลืองระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การทำงานซ้ำซ้อน ความผิดพลาดในการจัดทำเอกสารอีกด้วย

จากสภาพปัญหา และความต้องการขององค์กรจึงเป็นที่มาของการประยุกต์ใช้ Google Application ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Google เพื่อให้บริการทางด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยการรวมแอปพลิเคชันต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อองค์กร เช่น Google Drive Google Doc Google Calendar เป็นต้น (เพิ่มผล โอนธรรม. 2560) มาปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่เน้นการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ภายใต้แนวคิดและวิธีการทำงานแบบลีน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ในการบริหารจัดการงานให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น มุ่งลดความสูญเสียจากการใช้ทรัพยากร โดยยึดหลักการกำจัด การรวมกัน การทำให้ง่าย และการจัดการใหม่ พร้อมทั้งทำการเปรียบเทียบขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลัง (กิตติ ลิ้ม  
อภิชาติ, 2554)

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้  
Google Application เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์  
เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้  
Google Application เพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร  
สายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

## วิธีการศึกษา

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้  
คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะ  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลศรีวิชัย จำนวน 35 คน ซึ่งผู้  
วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง  
(Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการ  
ประยุกต์ใช้ Google Application ซึ่งเป็น  
ซอฟต์แวร์เสรี (เพิ่มผล ไอนธรรม. 2560)  
มาลดกระบวนการทำงาน และเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรม  
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม  
งคลศรีวิชัย พร้อมทั้งทำการศึกษาผล  
สัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google  
Application โดยการเปรียบเทียบ  
ประสิทธิภาพ ขั้นตอน และระยะเวลาใน  
การปฏิบัติงานของระบบงานเดิม และ  
ระบบงานใหม่ ตามแนวทางการบริหาร  
จัดการแบบลีน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งลด  
ความสูญเปล่าจากการใช้ทรัพยากร รวมถึง  
ถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มี  
ประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่เน้น  
การลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง

### การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยยึดตามขั้นตอน  
ของ Addie Model ประกอบด้วย 5 ขั้น  
ตอน (ศวิตา ทองสง. 2561) ควบคู่กับ  
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์  
ใช้ Google Application ตามแนวทาง  
การบริหารจัดการแบบลีน โดยมีรายละเอียด  
ของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน  
ดังนี้

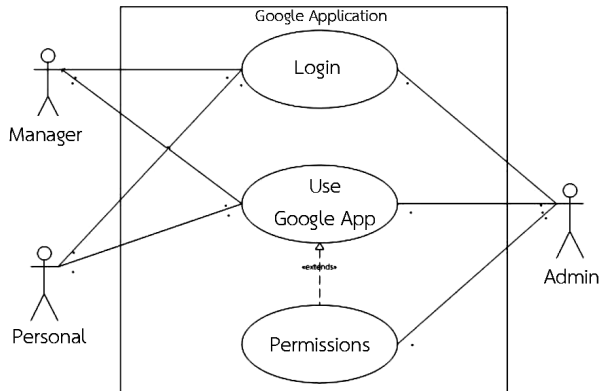
#### 1. การวิเคราะห์ (Analysis)

เป็นการศึกษากระบวนการ  
ทำงานก่อนการประยุกต์ใช้ Google  
Application และความต้องการของผู้ปฏิบัติ  
งาน (End-User) ด้วยวิธีการสนทนา

กลุ่ม (Focus Group) เพื่อทำการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งผลการสนทนากลุ่มพบว่า ระบบงานเดิมขาดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สิ้นเปลืองกระดาษ สิ้นเปลืองระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การส่งข้อมูล หรือการเข้าถึงข้อมูลล่าช้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

## 2. การออกแบบ (Design)

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และออกแบบกระบวนการสำหรับการประยุกต์ใช้ Google Application ทั้งด้านการเตรียมความพร้อมผู้ใช้งานระบบ การเลือกวิธีการ หรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รายละเอียดภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 Use Case Diagram การใช้งาน Google Application

## 3. การพัฒนา (Development)

เป็นขั้นตอนของการการประยุกต์ใช้ Google Application กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลศรีวิชัย ภายใต้หลักการแนวคิดที่มุ่งลดความสูญเปล่าจากการใช้ทรัพยากร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่เน้นการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง โดย

สามารถประยุกต์ใช้ Google Application รวมทั้งสิ้น 6 รูปแบบ ประกอบด้วย การแจ้งเตือนกิจกรรม และการจองห้องประชุมด้วย Google Calendar การจัดเก็บข้อมูลด้วย Google Drive ระบบรับสมัคร และแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ระบบสารบรรณฝ่ายด้วย Google Sheet และเอกสารงานประกันด้วย Google Docs

#### 4. การทดลองใช้ (Implementation)

นำระบบที่ได้จากการประยุกต์ใช้ Google Application ทั้ง 6 รูปแบบไปทดลองใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

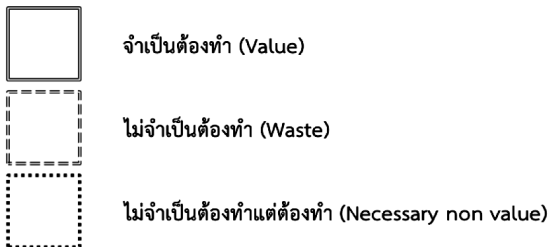
#### 5. การประเมินผล (Evaluation)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application

ตามแนวทางการบริหารจัดการ การเปลี่ยนแปลง โดยการเปรียบเทียบขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งก่อน และหลังการประยุกต์ใช้ Google Application โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ (กิตติลิมอภิชาติ, 2554; เพ็ญวิสาข์ เอกะยอ และวัชรวิลี ตั้งคุปตานนท์, 2555)

#### 1. เขียนกระบวนการทำงานก่อน

การประยุกต์ใช้ Google Application (Pre-Lean) ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการอย่างละเอียด พร้อมทั้งระบุระยะเวลาที่เกิดขึ้นของกิจกรรมทุกกิจกรรม รวมไปถึงระยะเวลาระหว่างขั้นตอน และช่วงเวลาที่ต้องรอในแต่ละขั้นตอน โดยใช้สัญลักษณ์ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สัญลักษณ์กระบวนการทำงาน

2. ดำเนินการเขียนกระบวนการทำงานหลังการประยุกต์ใช้ Google Application (Post-Lean) ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการอย่างละเอียด พร้อมทั้งระบุระยะเวลาที่เกิดขึ้นของกิจกรรมทุกกิจกรรม รวมไปถึงระยะเวลาระหว่างขั้นตอน และช่วงเวลาที่ต้องรอในแต่ละขั้นตอน โดยใช้สัญลักษณ์ตั้งภาพประกอบ 1

3. คำนวณหาประสิทธิภาพ ของกระบวนการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการประยุกต์ใช้ Google Application โดยใช้สูตร

$$\frac{\text{ผลรวมของเวลาที่จำเป็นต้องทำ}}{\text{เวลาทั้งหมด}} \times 100$$

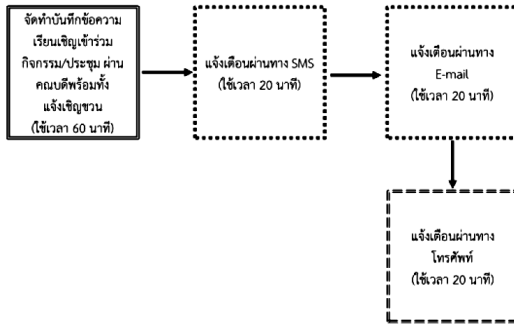
4. ทำการเปรียบเทียบขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นาที) และประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงานทั้งก่อน และหลังการประยุกต์ใช้ Google Application

## ผลการศึกษาวิจัย

แนวทางการประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ รวมทั้งสิ้น 6 รูปแบบ ประกอบด้วย การแจ้งเตือนกิจกรรม และการจองห้องประชุมด้วย Google Calendar การจัดเก็บข้อมูลด้วย Google Drive ระบบรับสมัคร และแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ระบบสารบรรณฝ่ายด้วย Google Sheet และเอกสารงานประกันด้วย Google Docs โดยสามารถนำกระบวนการมาเขียนตามแนวทางการบริหารจัดการแบบลีน ได้ดังนี้

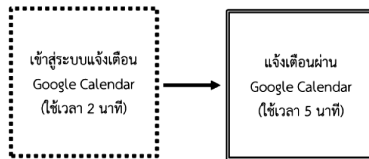
### 1.1 การแจ้งเตือนกิจกรรมด้วย Google Calendar





ภาพประกอบ 3 กระบวนการของระบบงานเดิม

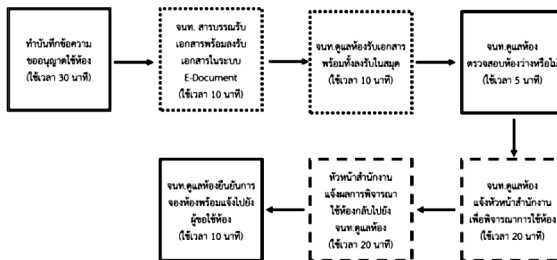
ประสิทธิภาพ (%) =  $(60/120) \times 100 = 50.00$



ภาพประกอบ 4 กระบวนการของระบบงานใหม่

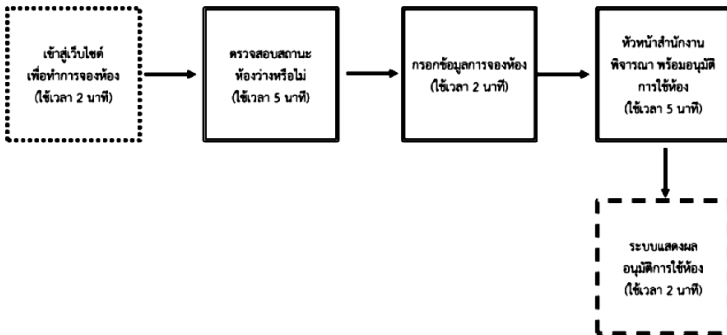
ประสิทธิภาพ (%) =  $(5/7) \times 100 = 71.43$

### 1.2 การจองห้องประชุมด้วย Google Calendar



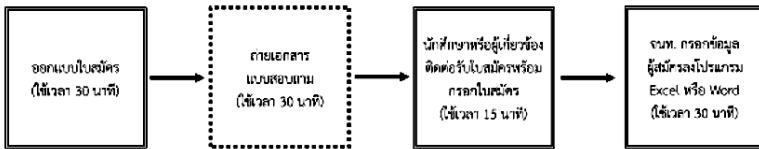
ภาพประกอบ 5 กระบวนการของระบบงานเดิม

ประสิทธิภาพ (%) =  $(45/105) \times 100 = 42.86$

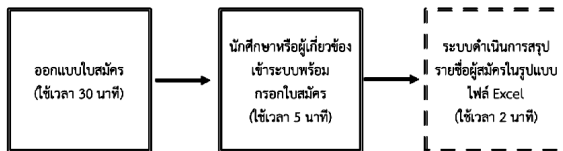


ภาพประกอบ 6 กระบวนการของระบบงานใหม่  
 ประสิทธิภาพ (%) =  $(12/16) \times 100 = 75.00$

### 1.3 ระบบรับสมัครออนไลน์ด้วย Google Form

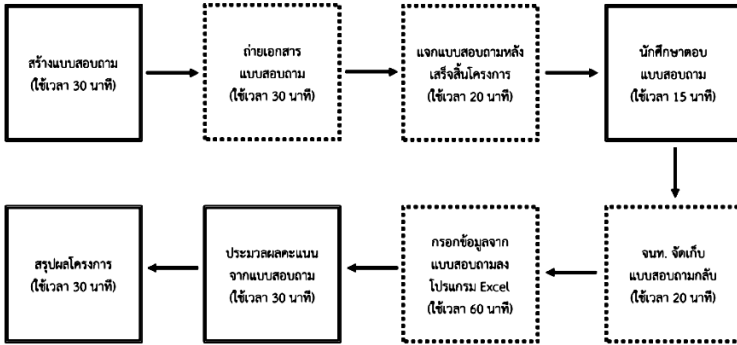


ภาพประกอบ 7 กระบวนการของระบบงานเดิม  
 ประสิทธิภาพ (%) =  $(45/105) \times 100 = 42.86$



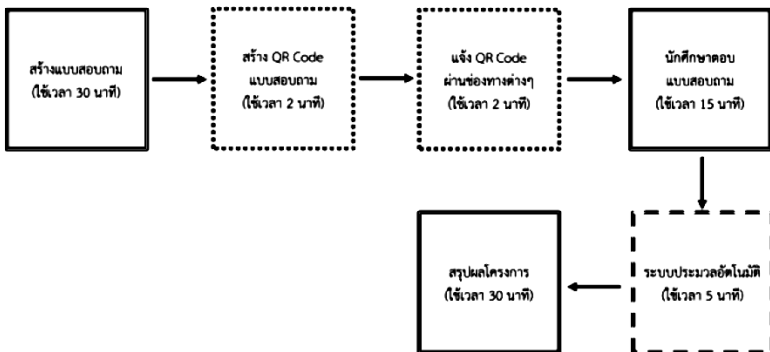
ภาพประกอบ 8 กระบวนการของระบบงานใหม่  
 ประสิทธิภาพ (%) =  $(35/37) \times 100 = 94.59$

## 1.4 แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form



ภาพประกอบ 9 กระบวนการของระบบงานเดิม

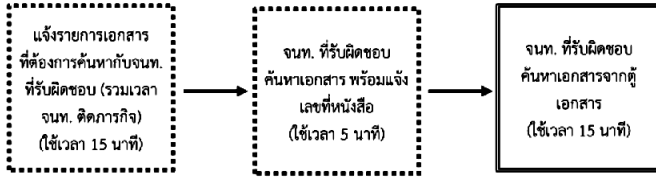
$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (105/235) \times 100 = 44.68$$



ภาพประกอบ 10 กระบวนการของระบบงานใหม่

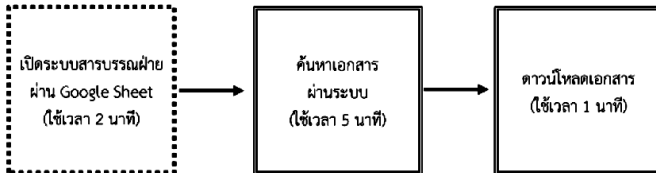
$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (12/36) \times 100 = 33.33$$

### 1.5 ระบบสารบรรณฝ่ายด้วย Google Sheet



ภาพประกอบ 11 กระบวนการงานของระบบงานเดิม

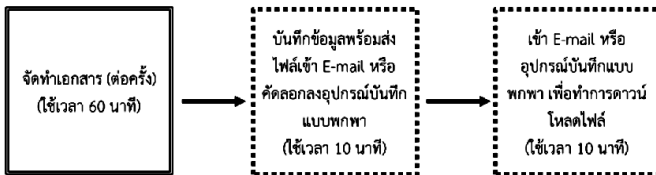
$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (15/35) \times 100 = 42.85$$



ภาพประกอบ 12 กระบวนการงานของระบบงานใหม่

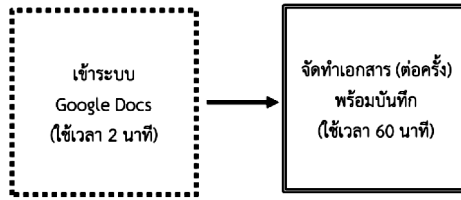
$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (6/8) \times 100 = 75.00$$

### 1.6 เอกสารงานประกันด้วย Google Docs



ภาพประกอบ 13 กระบวนการงานของระบบงานเดิม

$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (60/80) \times 100 = 75.00$$



ภาพประกอบ 14 กระบวนการของระบบงานใหม่

$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = (60/62) \times 100 = 96.77$$

2. ผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ โดยลด

ขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประเด็นการเปรียบเทียบ	ระบบงานเดิม	ระบบงานใหม่
การแจ้งเตือนกิจกรรมด้วย Google Calendar		
ขั้นตอน	4	2
ระยะเวลา (นาที)	120	7
ประสิทธิภาพ (%)	50.00	71.43
การจองห้องประชุมด้วย Google Calendar		
ขั้นตอน	7	5
ระยะเวลา (นาที)	105	16
ประสิทธิภาพ (%)	42.86	75.00

**ตารางที่ 1** ผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	ระบบงานเดิม	ระบบงานใหม่
ระบบรับสมัครด้วย Google Form		
ขั้นตอน	4	3
ระยะเวลา (นาที)	105	37
ประสิทธิภาพ (%)	42.86	94.59
แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form		
ขั้นตอน	8	6
ระยะเวลา (นาที)	235	84
ประสิทธิภาพ (%)	44.68	89.29
ระบบสารบรรณฝ่ายด้วย Google Sheet		
ขั้นตอน	3	3
ระยะเวลา (นาที)	35	8
ประสิทธิภาพ (%)	42.85	75.00
เอกสารงานประกันด้วย Google Docs		
ขั้นตอน	3	2
ระยะเวลา (นาที)	80	62
ประสิทธิภาพ (%)	75.00	96.77
ภาพรวม		
ขั้นตอน	5	4
ระยะเวลา (นาที)	113.33	35.66
ประสิทธิภาพ (%)	49.70	83.68

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (นาที) ของระบบงานเดิม และระบบงานใหม่ตามแนวทางการบริหารจัดการแบบลีน พบว่า โดยภาพรวมสามารถช่วยลดขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมสูงขึ้นเฉลี่ยจากร้อยละ 49.70 เป็นร้อยละ 83.68 และเมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application ที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น 3 ลำดับแรก คือ ระบบรับสมัครด้วย Google Form ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 51.73 แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 44.61 และระบบสารบรรณฝ่ายด้วย Google Sheet ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 32.15

## สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยนี้เป็นการประยุกต์ใช้ Google Application ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์เสรี มาลดกระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พร้อมทั้งทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการประยุกต์ใช้ Google Application โดยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของระบบงานเดิม และระบบงานใหม่ ตามแนวทางการบริหารจัดการแบบลีน พบว่า ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ยจากร้อยละ 49.71 เป็นร้อยละ 83.68 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานลดลงเฉลี่ยจาก 113 นาที เหลือเพียง 36 นาที และขั้นตอนในการปฏิบัติงานลดลงเฉลี่ยจาก 5 ขั้นตอน เหลือ 4 ขั้นตอน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้ Google Application ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นเฉลี่ย จากร้อยละ 49.70 เป็นร้อยละ

83.68 โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลดลงเฉลี่ยจาก 113 นาที เหลือเพียง 36 นาที และขั้นตอนในการปฏิบัติงานลดลงเฉลี่ยจาก 5 ขั้นตอน เหลือ 4 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดนา กวินกิจจาพร (2555) ที่ทำการศึกษา การนำเทคนิคการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ กรณีศึกษาบริษัท จอยสปอร์ต จำกัด และรัตนภรณ์ ทรัพย์ชิต (2553) ที่ทำการศึกษาการประยุกต์ใช้ แนวคิดลีนกับการบริหารการจัด โครงการออนไลน์ ซึ่งส่งผลให้สามารถ ลดระยะเวลาในการผลิต และผลรวมของ รอบเวลาของกระบวนการลงได้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวคิดและวิธีการทำงานแบบลีนเป็นแนวทางที่มุ่งลด ความสูญเปล่าจากการใช้ทรัพยากร โดยยึดหลักการกำจัด การรวมกัน การทำให้ ง่าย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อนำมาใช้ ร่วมกับ Google Application ที่ถูก พัฒนามาให้ให้บริการทางด้าน การบริหารจัดการภายในองค์กร จึงส่งผล ให้การปฏิบัติงาน



## เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ลีมอภิชาติ. (2554). *Lean Implementation in Healthcare*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560, จาก <http://medinfo2.psu.ac.th/lean/file/leanconcept/gen1/23.3.pdf>.
- เพ็ญวิสาข์ เอกะยอ และวัชรวลี ตั้งคุปตานนท์. (2555). การใช้หลักการลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บเอกสาร และออกแบบหนังสือด้วยซอฟต์แวร์เสรี กรณีศึกษา สำนักงานโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *รวมบทความวิชาการประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13*; 17 กุมภาพันธ์ 2555 : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นและอาคารศูนย์วิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย. 1061-1066.
- เพิ่มผล โอนธรรม. (2560). *ประโยชน์ Google Apps และการทำงาน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://fishingtoyou.wordpress.com/assignment/assignment3/ประโยชน์-google-apps-และการทำงาน/>. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รังสิมา โพธิ์ซารี. (2560). *แนวโน้มเทคโนโลยีสารสนเทศในยุค Education 4.0*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560, จาก [https://sites.google.com/a/msu.ac.th/rangsima\\_/education4-0](https://sites.google.com/a/msu.ac.th/rangsima_/education4-0).
- รัตนภรณ์ ทรัพย์ชิต. (2553). *การประยุกต์ใช้แนวคิดลีนกับการบริหารจัดการโครงการออนไลน์*. (สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- ลัดนา กรินกิจจาพร. (2555). *การนำเทคนิคการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ กรณีศึกษาบริษัท จอย สปอร์ต จำกัด*. การ(การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ศวิตา ทองสง. (2560). *หลักการออกแบบของ Addie Model*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560, จาก <https://sites.google.com/site/prae8311/hlak-kar-xxkbaeb-khng-addie-model>.

# กระบวนการทำงานอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

## Thesis grants process for SUT graduate students

ตามธรรม จินากูล<sup>1</sup>, น้าฝน ทีโคกรวด<sup>2</sup>

Dharmatham JinaGool<sup>1</sup>, Namfon Teekokkroad<sup>2</sup>

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการทำงานอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คืองานอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 179 ตัวอย่าง ศึกษาวิจัยโดยทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์เปรียบเทียบผลก่อนการดำเนินกิจกรรมและหลังดำเนินกิจกรรม โดยใช้สถิติ t-test

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เครื่องมือสิ้นสามารถลดกิจกรรมได้ร้อยละ 26.21 ทำให้เวลารอคอยในขั้นตอนสมัครขอรับทุนลดลงร้อยละ 33.33 ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุนลดลงร้อยละ 73.02 ขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรกลดลงร้อยละ 77.46 ขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 ลดลงร้อยละ 54.05 ขั้นตอนการส่งรายงานงวดสุดท้ายลดลงร้อยละ 71.43 เวลารอคอยรวมทั้งกระบวนการลดลงร้อยละ 70.47 รอบเวลาการทำงานรวมทั้งกระบวนการลดลงร้อยละ 45.66 และประสิทธิภาพของกระบวนการเพิ่มขึ้นร้อยละ

---

<sup>1-2</sup>สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

<sup>1-2</sup>Institute of Research and Development, Suranaree University of Technology.

45.17 จากการทดสอบความแตกต่างก่อนและหลังกระบวนการทำงานด้วยลีน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะในการศึกษารั้งต่อไป ควรศึกษากระบวนการทำงานในหน่วยงานระดับสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน ของมหาวิทยาลัย

**คำหลัก:** ลีน, กระบวนการ, เวลารอคอย

## **Abstract**

A study was conducted to investigate the thesis grants process for SUT graduate students. There were 179 research samples in the study, and they were grantees in fiscal year 2017. Experimental studies were One-Group Pretest-Posttest Design. The statistical methods employed were descriptive statistics and T-test.

The results showed that implementation of LEAN could reduce processing by 26.21 per cent, reduce waiting time in the application process by 33.33 per cent; reduce the approval process by 73.02 per cent; first withdrawal procedure by 77.46 per cent; second withdrawal procedure by 54.05 per cent; final report procedure by 71.43 per cent; total procedure by 70.47 per cent, reduce total cycle time by 45.66 per cent and increase process efficiency by 45.17 per cent. The significant difference was between the process improvement before and after the implementation of LEAN at the .05 level. It is recommended that future studies should include application of the lean principle to process improvements in the school, institutes and University.

**Keywords:** Lean, Process, Waiting Time

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เน้นการบริหารงานแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” ซึ่งได้มีการพัฒนาเป็นลำดับนับตั้งแต่ปี 2536 ปัจจุบันเข้าสู่ปีที่ 28 มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนด SUT Re-Profile 2020 ขึ้นเพื่อทำการปรับเปลี่ยนทั้งด้านวิถีคิดและการจัดการ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “Excellent Academic Institution in STI and Society Accountability” เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าประสงค์คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอยู่ใน 200 อันดับแรกของเอเชีย และเป็นมหาวิทยาลัยที่สร้างคุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้อย่างแท้จริง” เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้กำหนด 5 ยุทธศาสตร์หลัก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กล่าวคือ 1) การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย 3) การสร้าง

คุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 4) การสร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5) การบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2560) สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยประสานงานวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ ร่วมกับสถานีวิจัยของสำนักวิชาต่าง ๆ เพื่อให้การวิจัยและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 2 การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย นอกจากนี้ยังได้ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนภารกิจทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งงานวิจัยนี้ นอกจากจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยแล้ว ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพอีกด้วย

งานอดุหนุณการทำวิทยานิพนธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์และการนำเสนอผลงานของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยเริ่มจัดสรรทุนมาตั้งแต่ปี 2544 มีผู้รับทุนปี

ละประมาณ 350 ทุน (สถาบันวิจัยและพัฒนา. 2559) งานทุนวิทยานิพนธ์ ผู้มีสิทธิ์ขอรับทุนต้องเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยและได้รับการอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์แล้ว โดยสามารถยื่นเสนอขอได้ตลอดปี และพิจารณาอนุมัติโดยที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาจัดสรรทุนอุดหนุนโครงการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา ในส่วนที่ดำเนินการโดยสถาบันวิจัย มีฝ่ายที่เกี่ยวข้องในงานดังกล่าว 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายประสานงานการวิจัย ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานหลัก ตั้งแต่การพิจารณาอนุมัติทุนไปจนถึงการส่งรายงาน โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติจำนวน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 18 งาน 103 กิจกรรม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการรับส่งเอกสาร นำเอกสารเสนอผู้บริหารและประสานฝ่ายที่รับผิดชอบงานนั้นๆ มีจำนวน 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 9 งาน และฝ่ายสารสนเทศการวิจัย มีหน้าที่ในการบันทึก จัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีจำนวน 1 ขั้นตอน ประกอบด้วย 3 งาน ในด้านผู้ปฏิบัติงานรวมทุกฝ่ายมีจำนวนบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง 5 คน และผู้บริหาร 3 คน

ปัญหาของการดำเนินงานทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์คือมีฝ่ายที่

เกี่ยวข้องมากถึง 3 ฝ่าย มีผู้ร่วมดำเนินการมากถึง 8 คน มีขั้นตอนมากถึง 18 ขั้นตอน มีงานย่อยๆ มากถึง 103 กิจกรรม ขั้นตอนมีความซ้ำซ้อน บางขั้นตอนยาวนาน มีระยะเวลาการดำเนินการทั้งกระบวนการนาน โดยในแต่ละรายใช้เวลาในการดำเนินการรวมทุกขั้นตอน 254 วัน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการรอบการพิจารณา และการออกแบบกระบวนการทำงานที่ทำให้เกิดการรอคอยหลายจุด เช่นการรอรอบการประชุมประมาณ 80 วัน มีกระบวนการพิจารณาใช้เวลารวมทั้งสิ้น 45 วัน ขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรกใช้เวลารวมทั้งสิ้น 71 วัน ขั้นตอนการขอมติที่ประชุมคณะทำงาน ตั้งแต่การทำสรุปมติการประชุม และระยะเวลาในการให้คณะทำงานฯ แจ้งมติการประชุม ใช้เวลาประมาณ 14 วัน ขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน หลังจากฝ่ายประสานงานการวิจัยได้ส่งเรื่องการอนุมัติทุนต่อไปยังการเงินของสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ต้องใช้เวลาประมาณ 37 วัน เป็นต้น จากสภาพดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 40.74

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่างานทุนวิทยานิพนธ์มีผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก

มีขั้นตอนการปฏิบัติจำนวนมาก และการยื่นสมัครขอรับทุนจะต้องรอรอบการพิจารณาพร้อมๆ กับรายอื่นๆ ทำให้รอคอยนาน ประกอบกับยังมีความสูญเสียเปล่าในกระบวนการ และมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงอีกมาก ถึงแม้ว่าจะมีกระบวนการโดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานหลักฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยไม่ได้ปรับปรุงทั้งกระบวนการ ที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหลายฝ่าย หลายคน โดยฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ทำงานเสร็จแล้ว ก็ยังต้องรอฝ่ายที่ทำงานช้า หรือมีความสูญเสียเปล่าในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งมาก โดยเฉพาะความสูญเสียเปล่าประเภทการรอคอย ดังนั้นเพื่อพัฒนาทุนวิทยานิพนธ์ให้ปัญหาการรอคอยลดลง มีประสิทธิภาพของทั้งกระบวนการดีขึ้น ใช้นเวลาน้อยลง จึงต้องปรับปรุงทั้งกระบวนการ โดยที่ทุกฝ่ายและทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างคุณค่าเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำกระบวนการทำงานเพื่อลดเวลารอคอยตามแนวทางของ lean มาใช้ในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในครั้งนี้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการทำงานอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

## บททวนวรรณกรรม

การศึกษากระบวนการทำงานเพื่อลดเวลารอคอย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งงานวิจัยในภาครัฐ หรือในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทย พบมากในหน่วยงานสาธารณสุข โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาล แพทย์ เภสัชกร และสาธารณสุข โดยที่เมื่อใช้แนวคิดลีนมาใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานแล้วสามารถลดเวลารอคอยซึ่งผลงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ใกล้เคียงกัน กล่าวคือในอัตราที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 เช่นงานวิจัยของ กรณิภา คงยน และคณะ ได้ศึกษาการลดระยะเวลาการคอยตรวจแพทย์ ณ ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้เทคนิค PDCA เพื่อทำการปรับปรุงปัจจัยที่ทำให้เกิดการรอคอย ได้แก่ บุคลากรผู้ปวยระบบงาน และระบบการจัดการสารสนเทศ ผลของการปรับปรุงพบว่าผู้ปวยนัดหมายรอคอยแพทย์ลดลงจาก 24 นาที คงเหลือ 13 นาที (กรณิภา

คงยน และคณะ, 2553)

ประชาสันต์ แวนไฮซอง ได้ศึกษาการลดระยะเวลาการให้บริการสำหรับโรงพยาบาลทางจิตเวชชนครราชสีมาราชนครินทร์ ด้วยเทคนิคการจำลอง ผลการศึกษาพบว่าสามารถลดเวลาให้บริการโดยรวมได้มากกว่าร้อยละ 10 ของเวลาให้บริการแต่ละประเภท โดยผู้รับบริการรายใหม่ลดลงร้อยละ 21.83 ผู้รับบริการรายเก่าลดลง ร้อยละ 25.93 และผู้รับบริการรับยาเดิมลดลงร้อยละ 33.33 (ประชาสันต์ แวนไฮซอง, 2555)

ชุตินพร รัตนพันธ์ และ ปณิธาน พีรพัฒนา ได้ปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่อลดการรอคอยโดยใช้แนวคิดลีนและการจำลองสถานการณ์ โดยศึกษาคลินิกทันตกรรม จังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่าบริการจัดฟันควรนัดลูกค้า 15 นาทีต่อ 1 คนซึ่งจะทำให้เวลารอคอยลดลงร้อยละ 34.59 และบริการรักษาโรคทั่วไปควรนัดลูกค้าที่ 35 นาทีต่อ 1 คนทำให้เวลารอคอยลดลงร้อยละ 50.69 (ชุตินพร รัตนพันธ์ และ ปณิธาน พีรพัฒนา, 2559)

เจริญศรี ชินวรากร ได้ศึกษาการปรับลดระยะเวลาการให้บริการจ่ายยาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า เวลารอคอยของใบสั่งยา

ระหว่างงานย่อยรวมทุกขั้นตอนหลังปรับปรุง 20.01±3.29 ลดลงจากเดิม 23.08±9.37 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p<0.05$ ) (เจริญศรี ชินวรากร 2557)

งานวิจัยในต่างประเทศที่ใช้แนวคิดลีนปรับปรุงกระบวนการทำงาน สามารถลดเวลารอคอยได้ค่อนข้างมาก ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือประมาณร้อยละ 80 เช่น มหาวิทยาลัยมิชิแกนได้นำลีนมาใช้สามารถลดเวลารอคอยในงานหน่วยวิจัยทางคลินิกได้ 133 วัน คิดเป็นร้อยละ 80 (University of Michigan, 2006)

มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน เมดดิสัน ได้นำลีนมาใช้สามารถลดเวลารอคอยในงานการให้รางวัลทุนวิจัย จาก 113 วัน เหลือ 20 วัน คิดเป็นร้อยละ 82 (University of Wisconsin-Medison, 2007)

มหาวิทยาลัยไอโอวา ได้นำลีนมาใช้สามารถลดเวลารอคอยในงานบริหารการวิจัย จาก 42 วัน เหลือ 15 วัน คิดเป็นร้อยละ 65 (University of Iowa, 2007)

นอกจากนี้ยังพบว่ามีอีกหลายมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่นำลีนมาใช้และศึกษาเรื่องลดเวลารอคอย เช่น Bowling Green State University (2009) ศึกษาในงานการลดเวลารอคอย

คอยการรับยาได้ร้อยละ 30 University of Washington (2010) ศึกษาในงานการลดเวลาการรอคอยในงานการให้ทุนจาก 673 วัน เหลือ 120 วัน คิดเป็นร้อยละ 82 University of Notre Dame (2009) ศึกษาในงานการลดเวลาการรอคอยในงานการกรอกข้อมูลในตำแหน่งงานว่าง จาก 90 วัน เหลือ 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 66 (Jim Behm & etc. 2010)

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ลีน (Lean) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาอย่างสืบเนื่องกับแนวคิดระบบคุณภาพอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มธุรกิจ ซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เพื่อนำไปสู่กำไรสูงสุด Eiji Toyota และ Taiichi Ohno ซึ่งเป็นวิศวกรของบริษัทโตโยต้า ในประเทศญี่ปุ่น ได้ศึกษาและพัฒนาระบบการทำงานในสายการผลิตรถยนต์โตโยต้า ที่เรียกว่า “การผลิตแบบโตโยต้า” (Toyota Production System) โดยมีจุดเน้นคือการผลิตตามความต้องการของลูกค้าเท่านั้น ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับความนิยมและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง การผลิตแบบโตโยต้าเป็นรูปแบบการผลิตแบบดึง (Pull) และระบบการผลิตแบบ

ทันเวลาพอดี (Just In Time) จากหลักการพื้นฐานของการผลิตแบบโตโยต้า ต่อมา Jame Womack ได้ศึกษาและถอดบทเรียนการผลิตแบบโตโยต้า และได้เรียกระบบดังกล่าวว่าระบบการผลิตแบบลีน (Lean Manufacturing หรือ Lean Production) โดยเขาได้สรุปว่าลีนประกอบด้วยหลัก 5 ประการ คือ การระบุคุณค่า การทำให้ฟังก์ชันเด่นชัดด้วยสายธารแห่งคุณค่า การทำให้เกิดการไหลต่อเนื่อง การดึงความต้องการของผู้รับบริการ และการแสวงหาความสมบูรณ์แบบ ลีนเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้เพื่อกระบวนการทำงาน เพื่อให้ทำงานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น เร็วขึ้น ค่าใช้จ่ายน้อยลง และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการขจัดความสูญเปล่าในทุกพื้นที่ของการทำงาน (Waste Elimination) ความสูญเปล่ามี 8 ประการ กล่าวคือ ของเสีย การผลิตมากเกินไป การมีกระบวนการมากเกินไป การรอคอย การขนส่ง วัสดุคงคลัง การเคลื่อนไหว และการใช้คนไม่เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังใช้แนวความคิดในเรื่องคุณค่าของงานที่กระทำ (Value Added) กล่าวคือจะทำเฉพาะงานที่มีคุณค่าในมุมมองของลูกค้าหรือผู้รับบริการเท่านั้น ลีนยังมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพการ



ดำเนินงานด้วยการสร้างให้เกิดการไหลของงาน ตลอดทั้งกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้จะต้องระบุจำแนกความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นในสายการผลิต และหาทางกำจัดความสูญเปล่าออกไป ลีนจึงเป็นชุดเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้พัฒนาและปรับปรุงงานทั้งในภาคธุรกิจ งานสำนักงานภาครัฐและเอกชน (Womack, J.P., and Jones, D.T. 1996) ซึ่งต่อมาได้ขยายแนวคิดลีน เป็น Lean Office ซึ่งเหมาะสมสำหรับการใช้แนวคิดลีนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานสำนักงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ทั้งสำนักงานในภาคธุรกิจและสำนักงานในหน่วยงานภาครัฐ ต่อมาหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีการนำแนวคิดลีน มาใช้โดยได้พัฒนาเป็นแนวคิด Lean University เพื่อปรับใช้ให้เหมาะกับหน่วยงานที่เป็นสถาบันการศึกษา โดยมีการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้อย่างแพร่หลายในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในช่วงปี ค.ศ. 2000-2005 ทั้งในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยคาร์ดิฟฟ์ (Cardiff University, 2017) มหาวิทยาลัยเซนต์แอนดรู (St Andrews University, 2017) เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้แพร่หลายไป

ทั่วทุกทวีป ทั่วโลก

## วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
งานทุนอุดหนุนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยศึกษาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวนทั้งสิ้น 179 ตัวอย่าง

2. การรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการ

รวบรวมข้อมูล

- ผังขั้นตอนของงาน
- แบบกำหนดคุณค่าของงาน
- ผังสายธารคุณค่า (VSM)
- เครื่องมือวิเคราะห์สภาพ

ปัญหา

- แบบบันทึกข้อมูลของแต่ละ

กิจกรรม

2.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลในแต่ละกิจกรรม ทุก

กิจกรรมของงานทุนวิทยานิพนธ์ ส่วนข้อมูลเวลาการรอคอย เริ่มจากเวลาสิ้นสุดของรอบเวลาการทำงานของกิจกรรมงานนั้น จนถึงรอบเวลาการทำงานของกิจกรรมถัดไป ผลรวมของเวลารอคอยจึงเป็นเวลารวมของเวลารอคอยระหว่างกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งการวิจัยนี้ ก่อนเริ่มปรับปรุงกระบวนการมีจำนวนทั้งสิ้น

103 กิจกรรม และหลังทำการปรับปรุง ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 76 กิจกรรมข้อมูลรอบเวลาการทำงาน หาได้จากการหาจำนวนครั้งในการจับเวลาของรอบเวลาการทำงาน ใช้การแจกแจง Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าผิดพลาด  $\pm 5$  % ดังนี้

$$N' = \left[ 20 \sqrt{N \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{\sum x}} \right]^2$$

$N'$  = จำนวนครั้งของการจับเวลาที่ ต้องการ

$N$  = จำนวนครั้งของการจับเวลาเบื้องต้น

$X$  = ค่าเวลาที่จับได้ของแต่ละครั้ง ถ้า  $N' \leq N$  ไม่ต้องจับเวลาเพิ่ม ถ้า  $N' > N$  ให้จับเวลาเพิ่ม =  $N' - N$  (Caroline Hayes, 2017)

### 2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่เก็บเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ พรรณนา เช่น ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลที่เก็บ เช่น

- เวลารอคอย (Waiting Time)
- รอบเวลาการทำงาน (Cycle Time)
- จำนวนขั้นตอน จำนวนงาน และจำนวนกิจกรรม

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบผล ก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ t-test ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่

- เวลารอคอย (Waiting Time)
- รอบเวลาการทำงาน (Cycle Time)

### 2.4 กระบวนการทำงานงาน ทุนวิทยานิพนธ์

ได้ใช้หลักการของ ECSR ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งของ Lean ประกอบด้วย การกำจัด (Eliminate) การรวมกัน (Combine) การทำให้ง่าย (Simplify) และการจัดใหม่ (Rearrange) หากกระบวนการทดแทน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์งาน อย่างเดียวกันหรือดีกว่า ปรับปรุงการออกแบบการทำงาน และเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม (Shmula, 2017) เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานในการนำไปสู่การลดเวลาการรอคอยต่อไป โดยมีกระบวนการตามแนวทางแบบลีน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์คุณค่ากระบวนการทำงานของทุนวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำสายธารคุณค่าของงานทุนวิทยานิพนธ์ เพื่อให้เห็นคุณค่าของงานตลอดทั้งกระบวนการ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุที่ทำให้เกิดการรอคอย

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาและทำกระบวนการ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลและ  
วางแผนการปรับปรุงในอนาคต

## ผลการศึกษา

### 1. กระบวนการทำงานของทุน วิทยานิพนธ์

งานทุนวิทยานิพนธ์มีฝ่ายที่เกี่ยวข้องในงานดังกล่าว 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายประสานงานการวิจัย ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินงานหลักโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติจำนวน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 18 งาน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยงานธุรการและงานการเงิน โดยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 9 งาน และฝ่ายสารสนเทศการวิจัย จำนวน 1 ขั้นตอน ประกอบด้วย 3 งาน มีจำนวนบุคคลากรที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 คน และผ่านผู้บริหาร 3 คน

ขั้นตอนการสมัครขอรับทุน ประกอบด้วยงานบันทึกหนังสือรับ-ส่ง ซึ่งเดิมใช้วิธีการลงรับในสมุดบันทึกหนังสือรับ-ส่ง งานการลงรับใบสมัคร งานนำเสนอผู้บริหาร งานส่งเอกสารให้กับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และงานบันทึกข้อมูลลงฐานข้อมูล การสมัครขอรับทุน

วิทยานิพนธ์ ผู้สมัครสามารถส่งเอกสารการสมัครขอรับทุนได้ตลอดปี ซึ่งต้องส่งเอกสารให้ผู้บริหารดูก่อนที่จะส่งให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานดำเนินการต่อ  
ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุน

โดยคณะทำงาน ประกอบด้วยงานเตรียมการประชุมคณะทำงานพิจารณาจัดสรรทุนอุดหนุนโครงการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา งานจัดทำวาระการประชุม งานประชุมพิจารณา งานจัดทำรายงานการประชุม งานฐานข้อมูล และงานแจ้งผลการพิจารณา เมื่อมีผู้สมัครประมาณ 30 ราย ก็จะนำเสนอที่ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ หรือประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง

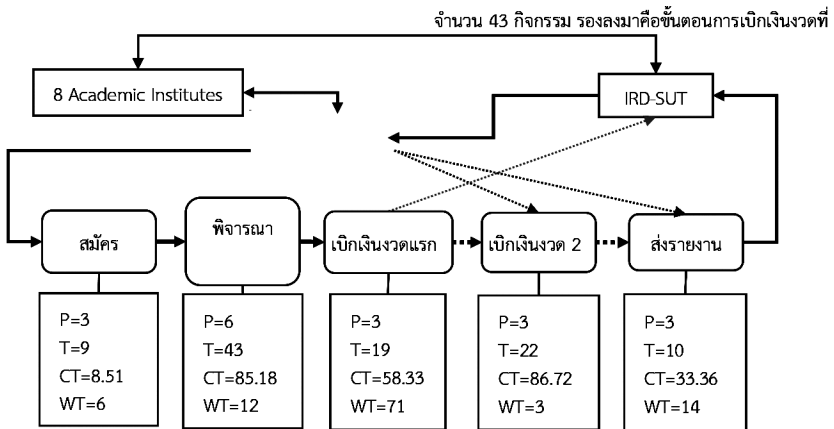
ขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรก ประกอบด้วยงานลงรับเอกสาร งานเตรียมเอกสาร งานเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ และงานจัดเตรียมเอกสารการเงิน และงานประสานการโอนเงินให้กับผู้รับทุน หลังจากที่ได้แจ้งผลการพิจารณาอนุมัติ ผู้เบิกเงินต้องทำเรื่องมาเพื่อขออนุมัติเบิกเงิน

ขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 ประกอบด้วยงานลงรับเอกสาร งานเสนออนุมัติ งานโอนเงิน การเบิกเงินงวดที่ 2 ดำเนินการภายใน 6 เดือนหลังจากที่ได้รับอนุมัติทุน หรือ มีความ

กำหนดหน้าหรือการใช้จ่ายเงินมากกว่าร้อยละ 80 ของเงินงวดแรก พิจารณารายงานและอนุมัติการเบิกเงินโดยคณะทำงาน ขั้นตอนส่งรายงานงวดสุดท้าย ประกอบด้วยงานลงรับเอกสาร งานฐานข้อมูล งานเสนอที่ประชุมพิจารณา การ

ส่งรายงานงวดสุดท้ายดำเนินการได้ภายหลังจากมีหลักฐานการใช้เงินครบถ้วนแล้ว หรือดำเนินการวิจัยแล้วเสร็จ พิจารณารายงานงวดสุดท้ายโดยคณะทำงาน

## 2. สายธารคุณค่าของงานทุนวิทยานิพนธ์



แผนภาพที่ 1 แสดงผังสายธารคุณค่า (VSM) ของงานทุนวิทยานิพนธ์ก่อนทำการปรับปรุง

จากผังสายธารคุณค่าของงานทุนวิทยานิพนธ์ พบว่าจุดที่ทำให้เกิดการรอคอย (WT) มากที่สุดคือขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุน ซึ่งมีเวลารอคอยรวมทั้งสิ้น 126 วัน รองลงมาคือขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรก มีเวลารอคอย 71

วัน ส่วนรอบเวลาการทำงาน (CT) มีมากในขั้นตอนการพิจารณาจำนวน 85.18 นาทีต่อราย รองลงมาคือขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 จำนวน 86.72 นาทีต่อราย จำนวนกิจกรรม (T) มีมากในขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุนจำนวน 43

กิจกรรม รองลงมาคือขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 จำนวน 22 กิจกรรม จำนวนงาน (P) มีมากที่สุด ในขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุนมีจำนวน 6 งาน

เมื่อทำการวิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุ โดยทุกคน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน พบว่าจุดที่ทำให้เกิดการรอคอย จุดที่มีปัญหา ตลอดจนสาเหตุในแต่ละกระบวนการมี ดังนี้

ขั้นตอนการสมัครขอรับทุน ส่งเอกสารให้ผู้บริหารดูก่อนที่จะส่งให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานดำเนินการ ทำให้มีการปฏิบัติ 6 งาน ผู้ดำเนินการรวมผู้บริหาร 8 คน นอกจากนั้นงานบันทึกข้อมูลลงฐานข้อมูลโดยฝ่ายสารสนเทศ และการจำกัดสิทธิ์ผู้ใช้งานข้อมูล ทำให้เสียเวลารอคอยรวมทุกกิจกรรมจำนวน 6 วัน

ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุน จากเงื่อนไขของทุนจะต้องผ่านการพิจารณาโดยคณะกรรมการ ซึ่งจะมีการประชุมประมาณ 3 เดือนต่อครั้ง ทำให้ใบสมัครผู้ขอรับทุนมากองรอรอบของการพิจารณา เพราะเปิดรับสมัครขอรับทุนตลอดปี นอกจากนี้ ขั้นตอนนี้มีกิจกรรมค่อนข้างมากถึง 43 กิจกรรม มีทั้งกิจกรรมที่มีคุณค่า จำนวน 32 กิจกรรม และกิจกรรมที่ไม่มีคุณค่า 11

กิจกรรมซึ่งกิจกรรมที่ไม่มีคุณค่าต้องกำจัดออกหรือยกเลิกการทำ ส่งผลให้เกิดรอคอยทั้งกระบวนการมากไปด้วย กล่าวคือมีจำนวน 126 วัน

ขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรก การที่ผู้รับทุนต้องทำเรื่องขออนุมัติเบิกเงินภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ซึ่งกระบวนการได้แยกจากการสมัครขอรับทุน และการพิจารณาอนุมัติทุน ทำให้เกิดการรอคอยระหว่างขั้นตอน และทำให้มีงานอีก 3 กิจกรรม คือการจัดทำเอกสารขออนุมัติของผู้รับทุน การจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่ายจากส่วนการเงินของสถาบันวิจัยฯ เพื่อส่งต่อให้ส่วนการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยทำการโอนเงินทุนให้กับผู้รับทุน ทำให้มีหลายกิจกรรมและผ่านผู้เกี่ยวข้อง 8 คน ทำให้เกิดการรอการดำเนินการ และทำให้เกิดการรอคอยในกระบวนการนี้รวม 71 วัน

ขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 การเบิกเงินที่ต้องผ่านความเห็นชอบในรายงานความก้าวหน้าและรายงานการใช้จ่ายเงินจากคณะกรรมการ ประกอบกับต้องมีการจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่ายจากส่วนการเงินของสถาบันวิจัยฯ เพื่อส่งต่อให้ส่วนการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยทำการโอนเงินทุนให้กับ

ผู้รับทุน ทำให้มีหลายกิจกรรมและผ่านผู้เกี่ยวข้องหลายคน ทำให้เกิดการรอคอยในกระบวนการนี้รวมทั้งสิ้น 37 วัน

ขั้นตอนการส่งรายงานงวดสุดท้าย ต้องผ่านการรับรองรายงานงวดสุดท้ายและรับรองรายงานการใช้จ่ายเงินจากคณะทำงาน ปัญหาส่วนใหญ่ของขั้นตอนนี้คือนักศึกษาผู้รับทุน มักจะรอส่งรายงานพร้อมๆ กับการขอสอบวิทยานิพนธ์เพื่อขอสำเร็จการศึกษา ทำให้เกิดการรอคอยในกระบวนการนี้ 14 วัน

ภาพรวมทั้ง 5 ขั้นตอน ของงานทุนวิทยานิพนธ์ จะเห็นว่าขั้นตอนการสมัครขอรับทุน ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุนและขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรก เป็นขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องจากที่ผู้สมัครขอรับทุนส่งเอกสารการสมัครเข้ามาสู่ กระบวนการพิจารณาที่สถาบันวิจัยและพัฒนาโดยผ่านฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปจนถึงการแจ้งผลการพิจารณารวมถึงการมอบเงินทุนให้กับผู้รับทุน เป็นอันจบกระบวนการ ซึ่งพบว่าขั้นตอนทั้ง 3 นี้มีเวลานารวมทั้งสิ้น 254 วัน โดยการรอคอยแยกตามฝ่ายต่างๆ มีการรอคอยดังนี้

#### 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1) งานรับส่งเอกสารโดยต้องส่งเอกสารผ่านผู้บริหารก่อน ทำให้เกิด

การรอคอย 3 วัน

2) งานการเงินฝ่ายการเงินสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ต้องจัดพิมพ์ข้อมูลผู้รับทุนใหม่เพื่อส่งให้ส่วนการเงินของมหาวิทยาลัย และการจัดเตรียมเอกสารสำหรับการเบิกจ่ายเงิน ทำให้เกิดการรอคอยรวม 72 วัน

2. ฝ่ายสารสนเทศการวิจัย ได้แก่ งานบันทึกข้อมูลลงฐานข้อมูล ทำให้เกิดการรอคอย 11 วัน

3. ฝ่ายประสานงานการวิจัย ได้แก่ การรอรอบการพิจารณาจากที่ประชุมคณะทำงาน ทำให้เกิดการรอคอยในขั้นตอนนี้ 80 วัน ส่วนขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 และขั้นตอนการส่งรายงานงวดสุดท้าย เป็นขั้นตอนที่อิสระต่อกัน ซึ่งขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 มีลักษณะคล้ายกับขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรก เพียงแต่เพิ่มขั้นตอนการพิจารณารับรองโดยที่ประชุมคณะทำงานก่อนจึงจะเบิกเงินได้ ให้เกิดคอขวดที่มาจากปัญหาค้างๆ กันกับการเบิกเงินงวดแรก ทำให้เกิดการรอคอยในกระบวนการนี้รวมทั้งสิ้น 214 วัน ส่วนขั้นตอนการส่งรายงานงวดสุดท้าย คอขวดขั้นตอนนี้เกิดจากการรอรอบการพิจารณารับรองผลงานจากคณะทำงาน ทำให้เกิดการรอคอยในขั้นตอนนี้ 5 วัน

### 3. กระบวนการทำงานเพื่อลดการรอคอย

จากสภาพปัญหาจากทั้ง 5 ขั้นตอนของงานทุนวิทยานิพนธ์ ได้ดำเนินการกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางการจัดการปัญหาที่ทำให้เกิดการรอคอยทั้งกระบวนการของผู้รับผิดชอบ 3 ฝ่าย จำนวน 5 คน เพื่อร่วมกันปรับปรุงทั้งกระบวนการ ซึ่งจากการทำผังสายธารแห่งคุณค่า (VSM) ของงานทุนวิทยานิพนธ์ ทำให้เห็นทุกกิจกรรม ทุกขั้นตอนของงาน เห็นคอขวด เห็นสภาพปัญหา และเห็นแนวโน้มของปัญหา ทำให้สามารถร่วมกันวางแผนแนวทางการกระบวนการ หรือการแก้ปัญหาได้

2. รวมขั้นตอนการทำงาน ซึ่งจากการรวมขั้นตอนการทำงาน ทำให้มีการปรับวิธีการทำงาน กำจัดกิจกรรมในกระบวนการที่ไม่มีคุณค่า และการออกแบบระบบการทำงานใหม่ เพื่อให้กระบวนการมีการไหลลื่น ไม่ติดขัด ไม่วากวน โดยขั้นตอนที่รวมกันคือ ขั้นตอนการสมัครขอรับทุน การพิจารณาอนุมัติทุนและการเบิกเงินงวดแรก รวมเป็นขั้นตอนเดียวคือ ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุน

จากผลการรวมขั้นตอนการทำงานทำให้คงเหลือเป็น 3 ขั้นตอนหลักๆ คือ ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุน ขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 และขั้นตอนการส่งรายงานงวดสุดท้าย

3. ฝ่ายสารสนเทศการวิจัย ได้ยกเลิกการจำกัดสิทธิ์ของผู้ใช้ข้อมูลในระบบฐานข้อมูล System4 ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในหน่วยงาน โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานทุนวิทยานิพนธ์สามารถ เข้าดูและแก้ไขข้อมูลได้ เพื่อลดการทำงานซ้ำของการนำเข้าข้อมูล และนำข้อมูลลงฐานข้อมูลโดยเจ้าของงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครขอรับทุนไปจนจบกระบวนการทำงานของทุน

4. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1) งานรับส่งเอกสาร เปลี่ยนรูปแบบการส่งเอกสาร จากการส่งผู้บริหารก่อนมาเป็นการส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานก่อน โดยพัฒนาระบบการกรองเอกสาร จัดลำดับความสำคัญของเอกสารว่า เอกสารใดควรเสนอผู้บริหารก่อน เอกสารใดควรส่งให้กับผู้ปฏิบัติโดยตรงทันที

นอกจากนี้ยังเปลี่ยนจากระบบการลงรับส่งเอกสารด้วยสมุดบันทึก มาใช้ระบบ Internet โดยใช้

โปรแกรม B-Office ทำให้สามารถลดเวลาการลงบันทึกข้อมูลการรับส่งเอกสาร และลดความซ้ำซ้อนของการบันทึกเอกสารระหว่างหน่วยงานต้นทางด้วย นอกจากนี้ ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทุกคนสามารถเข้าถึงเอกสารได้ตลอดเวลา (real time) ลดปัญหาการรอคอยเอกสารต้นฉบับ ซึ่งวิธีการดังกล่าวสามารถลดเวลารอคอยได้ 3 วัน

2) งานการเงินของสถาบันวิจัย เปลี่ยนวิธีการจัดพิมพ์ข้อมูลผู้รับทุนเอง มาใช้ข้อมูลร่วมในระบบฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูล System4 เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่ใช้ร่วมกันภายในหน่วยงาน ทำให้ข้อมูลทุนวิทยานิพนธ์ที่บันทึกโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานหลัก 1 คน สามารถแชร์ข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องของงานดังกล่าวทั้ง 8 คน รวมถึง การส่งต่อข้อมูลไปยังส่วนการเงินและบัญชีที่เป็นหน่วยงานภายนอกของสถาบันวิจัยและพัฒนา และเปลี่ยนจากการรอรอบของการส่งเอกสารเบิกจ่ายเงินของงานการเงินมาเป็นรอบการพิจารณาอนุมัติของคณะทำงาน จากการจัดการดังกล่าว ทำให้ทุกฝ่าย ทุกคนสามารถเข้าถึงเอกสารได้ตลอดเวลา ลดความซ้ำซ้อนของการทำเอกสาร ลดเวลารอคอย

ข้อมูล ในการเริ่มดำเนินการของแต่ละฝ่าย ของแต่ละขั้นตอน ที่สำคัญฝ่ายหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการถัดไปสามารถดำเนินการที่เกี่ยวข้องไว้รอ เมื่อขั้นตอนก่อนหน้าแล้วเสร็จ ก็สามารถดำเนินการต่อได้ทันที ทำให้สามารถลดเวลาการรอคอยได้มาก ซึ่งวิธีการดังกล่าว ทำให้สามารถลดเวลารอคอยในการเบิกเงินงวดแรก 55 วัน และลดเวลารอคอยการเบิกเงินงวด 2 ได้ 20 วัน

5. ฝ่ายประสานงานการวิจัย ที่รับผิดชอบงานทุนวิทยานิพนธ์โดยตรง

1) เปลี่ยนจากรอบการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณารอบละ 3 เดือนต่อครั้งมาเป็นเดือนละครั้ง ทำให้ลดเวลารอคอยได้ 60 วัน ก่อนที่จะลดรอบเวลาการพิจารณาได้ทำการปรับปรุงระเบียบและแนวปฏิบัติ มีความชัดเจนและมีรายละเอียดที่ทำให้ทั้งผู้ปฏิบัติและผู้สมัครขอรับทุนสามารถดำเนินการได้เลย ประกอบกับการออกแบบใบสมัครที่ง่ายต่อการสมัครและการพิจารณา ลดรายการที่ต้องให้คณะทำงานพิจารณา นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการคัดกรองใบสมัครขอรับทุนให้เป็นไปตามระเบียบ ก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะทำงาน ทำให้สามารถลดรอบเวลารอคอยรอบการประชุมลง และลด



เวลาในการประชุมลงด้วย กล่าวคือ ใช้เวลาในการพิจารณาสั้นลง สามารถนัดคณะทำงานประชุมได้ในเวลาสั้นๆ เช่น เวลาเที่ยง ในกรณีที่คณะทำงานส่วนใหญ่มีเวลารว่างในเวลาทำการปกติไม่ตรงกัน นอกจากนี้ ได้มีการเปลี่ยนจากการทำหนังสือส่งเพื่อขอมติจากคณะทำงาน มาเป็นการใช้ระบบการแจ้งเวียนเพื่อขอมติคณะทำงานผ่านระบบ On line ทำให้สามารถลดเวลาการรอคอยในขั้นตอนนี้จาก 14 วัน เหลือ 5 วัน

2) เปลี่ยนจากแบบฟอร์มที่แยกเป็นรายกิจกรรม และรายหน่วยงาน เป็นแบบฟอร์มรวม ที่สามารถใช้ได้ตั้งแต่ผู้สมัครขอรับทุน หน่วยงานต่างๆ ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการนั้นๆ โดยได้ยกเลิกแบบฟอร์มรายกิจกรรม เช่น ใบสมัคร ใบขออนุมัติเบิกเงิน หนังสือนำส่งใบสมัคร หนังสือนำส่งใบขออนุมัติเบิกเงิน ฯลฯ ที่มีจำนวนมากถึง 42 แบบ พัฒนาเป็นฟอร์มเดียว โดยใช้ตั้งแต่ผู้สมัครไปจนครบทุกกระบวนการ ซึ่งทำให้ลดเวลารอคอยจากกระบวนการทำเอกสารของทุกคน ทุกฝ่าย รวมถึงทุกหน่วยงานที่เป็นต้นทางของผู้สมัครขอรับทุน ได้ลงมาก โดยภาพรวมของขั้นตอนการสมัครขอรับทุนลดลงมากถึง 92 วัน

3) เปลี่ยนวิธีการพิจารณาความก้าวหน้าและรายงานการใช้เงิน โดยวิธีการประชุมของคณะทำงาน มาเป็นการพิจารณาโดยประธานคณะทำงาน ซึ่งได้พัฒนาแบบรายงานที่รวมทั้งข้อมูลความก้าวหน้า ข้อมูลการเงิน และมีข้อมูลชี้แจงการรอข้อมูล ทำให้ ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ลดการทำซ้ำ (re-work) ซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาการรอคอยที่นานขึ้น ได้มีการเสนอคณะทำงานพิจารณามอบอำนาจให้ประธานคณะทำงานสามารถรับรองรายงานความก้าวหน้าเพื่อประกอบการขอเบิกเงินงวดได้ ยกเว้นกรณีที่มีปัญหาจึงนำเข้าไปประชุมคณะงาน ซึ่งผลจากการปรับปรุงวิธีการดังกล่าว สามารถลดเวลารอคอยการเบิกเงินงวดได้มากถึง 20 วัน

#### 4. สรุปผลกระบวนการทำงาน

จากกระบวนการเพื่อลดเวลารอคอยของงานทุนทำวิทยานิพนธ์ มีผลภาพรวม ดังนี้

### ตารางที่ 1 เปรียบเทียบเวลารอคอยก่อนและหลังกระบวนการ

ขั้นตอน	ก่อน	หลัง	ลดลง	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
จำนวนงาน	18	17	1	5.56
จำนวนกิจกรรม	103	76	27	26.21
รอบเวลาการทำงาน (นาที/ราย)	272.10	147.87	124.23	45.66
ประสิทธิภาพของกระบวนการ	40.32	73.53	33.21	45.17

จากตารางที่ 1 หลังจากกระบวนการพบว่าสามารถลดงานได้ 1 งาน คิดเป็นร้อยละ 5.56 ลดจำนวนกิจกรรมลงได้ 27 กิจกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าในกระบวนการ คิดเป็นร้อยละ 26.21 ลดรอบเวลาการทำงานลงได้ 124.23 นาทีต่อราย คิดเป็นร้อยละ 45.51 เมื่อพิจารณาจากประสิทธิภาพของกระบวนการภายหลังจากการกำจัด

ความสูญเปล่าที่ทำให้เกิดคอขวดที่เกิดจากการรอคอยระหว่างกระบวนการ ประสิทธิภาพของกระบวนการเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 40.32 มาเป็นร้อยละ 73.53 โดยเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 45.17 เมื่อเปรียบเทียบเวลารอคอยก่อนและหลังกระบวนการได้ผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

### ตารางที่ 2 เปรียบเทียบเวลารอคอยก่อนและหลังกระบวนการ

ขั้นตอน	เวลารอคอย (วัน)			ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
	ก่อน	หลัง	ลดลง	
สมัครขอรับทุน	6	4	2	33.33
พิจารณาอนุมัติทุน	126	34	92	73.03
เบิกเงินงวดแรก	71	16	55	77.46
เบิกเงินงวดที่ 2	37	17	20	54.05
ส่งรายงานงวดสุดท้าย	14	4	10	71.43
รวม	254	75	179	70.47

จากตารางที่ 2 หลังจากกระบวนการพบว่าเวลารอคอยงานทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ในขั้นตอนสมัครขอรับทุนลดลง 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ในขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติทุนลดลง 92 วัน คิดเป็นร้อยละ 73.02 ขั้นตอนการเบิกเงินงวดแรกลดลง 55 วัน คิดเป็นร้อยละ 77.46 ขั้นตอนการเบิกเงินงวดที่ 2 ลดลง 20 วัน คิดเป็นร้อยละ 54.05 การส่งรายงานงวดสุดท้ายลดลง 10 วัน คิดเป็นร้อยละ 71.43

ผลจากการศึกษาวิธีการทำงานทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ ถึงแม้ว่าจะลดเวลารอคอยไปได้ 179 วัน แต่ก็ยังคงเหลือเวลารอคอยอีกจำนวน 75 วัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะต้องทำการปรับปรุงและพัฒนางานต่อไปในอนาคตจากการทดสอบความแตกต่างระหว่างผลของการใช้เครื่องมือสลิน ในการลดเวลารอคอยก่อนและหลังกระบวนการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

### ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของรอบเวลาการทำงานและเวลารอคอยก่อนและหลังกระบวนการ

	Group	N	Mean	Std. Deviation	t	P value
Waiting Time	A	103	2.48	1.53	10.81	.000
	B	76	0.73	0.60		
Cycle Time	A	103	3.04	2.14	5.73	.000
	B	76	1.43	1.27		

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 1. อภิปรายผลการวิจัย

ผลของการใช้เครื่องมือ Lean ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการกำจัดความสูญเปล่าในส่วนที่ทำให้เกิด

การรอคอย และโดยเฉพาะการรอคอยที่ยาวนานที่ทำให้เกิดคอขวด พบว่าทั้งกระบวนการ สามารถลดเวลาการรอคอยได้ถึง 179 วัน คิดเป็นร้อยละ 70.47 ซึ่งลดเวลารอคอยมากกว่าประมาณเท่าตัวเมื่อเทียบกับผลการศึกษาเพื่อลดเวลารอคอยของผู้ป่วยในโรงพยาบาล

ของ กรณิกา คงย่น ประชาสัมพันธ์ แวนไฮสจเจอร์มูศรี ชินวรารกร ชุตติพร รัตนพันธ์ และ ปณิธาน พีรพัฒน์ (45.83, 10, 20.01, 34.59 ตามลำดับ) ซึ่งความแตกต่างจากการลดเวลารอคอยดังกล่าว อาจมีผลมาจากสภาพงานที่แตกต่างกัน ซึ่งงานของโรงพยาบาลจะมีกระบวนการที่ต่อเนื่องมากกว่า งานรอกอยระหว่างกระบวนการน้อยกว่าและเป็นกระบวนการที่แล้วเสร็จภายใน 1 วัน ต่างจากงานที่ศึกษา ซึ่งมีงานที่รอกอยระหว่างกระบวนการที่ยาวนานมากกว่า และเป็นกระบวนการที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ภายใน 1 วัน

เมื่อเทียบกับการใช้เงินเพื่อปรับปรุงกระบวนการสามารถลดเวลารอคอยได้ใกล้เคียงกับงานวิจัยในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น University of Michigan, University of Wisconsin-Medison, University of Iowa, University of Washington and University of Notre Dame (80, 82, 65, 82, 66 ตามลำดับ) ซึ่งความเหมือนหรือการลดเวลารอคอยที่ใกล้เคียงกัน อาจมาจากลักษณะงานที่เป็นหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยเหมือนกัน ซึ่งมีกระบวนการทำงานที่ใกล้เคียงกัน

จากการลดเวลารอคอยในขั้นตอนการพิจารณาการอนุมัติทุนที่สามารถลดได้ถึง 92 วัน เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนรอบการพิจารณาของคณะทำงานจากเดิม 3 เดือนต่อรอบมาเป็น 1 เดือนต่อรอบ และที่สำคัญได้ร่วมขั้นตอนการสมัครของรับทุน การพิจารณาอนุมัติทุน และการเบิกเงินงวดแรกให้เป็นกระบวนการเดียวกัน ซึ่งเป็นการปรับผังกระบวนการทำงานใหม่ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติด้วยหลัก ECSR ทำให้สามารถกำจัดความสูญเปล่าประเภทการรอกอยลงไปได้มาก นอกจากนี้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน จากเดิม ฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานทุนวิทยานิพนธ์ เช่น ฝ่ายธุรการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายสารสนเทศ และฝ่ายประสานงานการวิจัย ต่างทำงานโดยอิสระในงานดังกล่าว ทำให้เกิดการรอกอยหรือเกิดขอขวดขึ้นจากการที่ต้องทำงานซ้ำๆ การทำใหม่ทุกครั้งที่มีการขอรับทุน และเมื่อมีกระบวนการทำงาน โดยมีการทำงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน และจัดทำผังสายธารคุณค่าร่วมกัน ทำให้เห็นปัญหา ร่วมกัน นำไปสู่การจัดการปัญหา ร่วมกัน ทั้งกระบวนการ นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ทั้งการรับส่ง

เอกสารบน B-Office การใช้งานข้อมูล System4 ตลอดจนการขอมติคณการทำงานผ่านระบบ Online ทำให้สามารถลดเวลาการรอคอยได้เป็นจำนวนมาก ส่งผลทำให้งานทั้งกระบวนการเร็วขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีการวิเคราะห์งานเพื่อกระบวนการทำงาน

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยศึกษากระบวนการทำงานในหน่วยงานระดับสำนักวิชา ศูนย์สถาบัน ของมหาวิทยาลัย

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ขอขอบคุณ รศ. ดร. พีระพงษ์ อุฑารสกุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่เสียสละเวลาในการช่วยระดมความคิดในกระบวนการตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วยบันทึกเวลาของแต่ละกิจกรรม

## เอกสารอ้างอิง

- กรณีภา คงยน และคณะ. (2553). *การลดระยะเวลารอคอยตรวจแพทย์*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559, ได้มาจาก <http://www.gj.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/conference/2556/su/Reduce%20the%20waiting%20time.pdf>
- ชูติพร รัตนพันธ์ และ ปณิธาน พีรพัฒนา. (2559). กระบวนการให้บริการเพื่อลดการรอคอยโดยใช้แนวคิดสีนและการจำลองสถานการณ์: กรณีศึกษาคลินิกทันตกรรมจังหวัดขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559, *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ*. มข.9 (1) มกราคม - มิถุนายน 2559. หน้า 135-150.
- เจริญศรี ชินวรากร. (2557). การปรับลดระยะเวลาการให้บริการจ่ายยาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*. ปีที่ 25 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2559. หน้า 665-572.
- ประชาสันต์ แวนไธสง. (2555). *การลดระยะเวลาการให้บริการสำหรับโรงพยาบาลทางจิตเวชด้วยเทคนิคการจำลอง*. สารสนเทศมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2560). *แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2560-2564*. เอกสารเล่มอัดสำเนา.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2559). *ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่คณาจารย์ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก*. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559, ได้มาจาก <http://ird.sut.ac.th/system4/index.php>.
- Cardiff University. (2017). *The Lean University Project*. [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: [www.cardiff.ac.uk/lean/index.html](http://www.cardiff.ac.uk/lean/index.html).
- Caroline Hayes. (2017). *Time Studies*. [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: [http://www.me.umn.edu/courses/me5211/lecture%20slides/CHAPTER\\_10%20updated%20no%20pics.PPT](http://www.me.umn.edu/courses/me5211/lecture%20slides/CHAPTER_10%20updated%20no%20pics.PPT).
- Jim Behm, Mathew Deseck, etc. (2010) *Lean thinking for business and finance*, Business and Finance Leadership Academy Action Learning Team.
- St Andrews University. (2017). *Lean University: Doing Things Differently*. Re-

- trieved Jan 18, 2017, from <http://www.st-andrews>.
- Shmula, (2017). *What is ECRS?*. [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: <http://www.shmula.com/eliminate-combine-rearrange-simplify-work-analysis-sheet/10340/>.
- University of Iowa. (2007). *Lean Human Resources – Workplace Consultation*. The University of Iowa [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: <http://www.uiowa.edu/hr/workconsult/lean/index.html>.
- University of Michigan. (2006). *Michigan Quality System*. The University of Michigan. [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: <http://www.med.umich.edu/mqs/index.htm> and hyperlinks.
- University of Wisconsin - Madison. (2007). *Administrative Process Redesign*. The University of Wisconsin. [Cited 2017 Jan. 12]. Available from: <https://www.vc.wisc.edu/APR/Default.aspx?id=84> & hyperlinks.
- Womack. J.P.. and Jones. D.T. (1996). *Lean Thinking*. Simon & Schuster. New York.

# การประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Quality Evaluation of Theses Doctorate Program in Curriculum and Learning Innovation, Mahasarakham University

วิทยา วรพันธุ์<sup>1</sup>, จิติวรดา พลเยี่ยม<sup>2</sup>, ประสาท เนืองเฉลิม<sup>1</sup>

Wittaya Worapun<sup>1</sup>, Thitiworada Polyiem<sup>2</sup>, Prasart Nuangchalerm<sup>1</sup>

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2555–2559 โดยศึกษาจากวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 24 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสังเคราะห์วิทยานิพนธ์จำนวน 24 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า วิทยานิพนธ์ทุกเล่มเน้นการวิจัยเชิงพัฒนา โดยพัฒนาหลักสูตรคิดเป็นร้อยละ 29.11 พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 70.89 ปีที่รายงานมากที่สุดคือ พ.ศ. 2558 จำนวน 12 เล่ม

---

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

<sup>1</sup> Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University



คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาของตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ประถมศึกษา (ร้อยละ 29.11) มัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 25.02) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 12.51) คุณภาพของวิทยานิพนธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

**คำสำคัญ:** วิทยานิพนธ์, การวิจัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, รูปแบบการเรียนการสอน, หลักสูตร

## Abstract

This study aimed to form a synthesis of theses from a doctorate program in curriculum and learning program, Mahasarakham University which were conducted and published from 2007 to 2017. Twenty four doctoral theses in Curriculum and Learning Innovation program were studied. Data were collected by 24 questionnaires. Mean, standard deviation, and percentage were employed. Results showed that most theses focus on curriculum development (29.115) and instructional model development (70.89%). In 2015, 12 titles (50%) were mostly reported. Basic education levels were mostly studied: primary (29.11%), lower secondary (25.02%), and upper secondary (12.51%). Quality of theses can be considered to be at good level.

**Keywords:** Thesis, research, Mahasarakham University, instructional model, curriculum

## บทนำ

การจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาระดับสูงที่มีปรัชญาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขานั้นๆ โดยต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของนักวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานและต่อเติมศักยภาพทางการวิจัยให้มีความโดดเด่น นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในทางวิชาการที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งความรู้ที่ได้รับการผลิตจะยังผลคุณูปการแก่สังคมในรุ่นหลัง ผู้ที่เข้าศึกษาในระดับนี้จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้เชิงวิชาการที่เข้มข้น ทักษะและประสบการณ์การทำวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ต้องมีลักษณะของความเป็นบัณฑิต และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่แต่ละหลักสูตร ทั้งนี้หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษามุ่งสร้างและพัฒนาให้มีความรู้ทางวิชาการและลุ่มลึกทางการวิจัยในศาสตร์นั้นๆ โดยผ่านกระบวนการทำวิจัยในรูปแบบวิทยานิพนธ์ที่มีการสอบและนำเสนอในรูปแบบเล่มสมบูรณ์และ/หรือการตีพิมพ์เผยแพร่ผลการศึกษาค้นคว้าในวารสารทางวิชาการ

การเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ต้องสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทั้งความรู้คุณธรรม สามารถพัฒนาตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นในการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการสังเกต ตั้งคำถาม สืบเสาะค้นคว้าหาข้อมูล ลงมือตรวจสอบ และสรุปผล จนนำไปสู่การเขียนรายงานข้อค้นพบเพื่อคืนความรู้สู่สังคม การศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตถือเป็นระดับการศึกษาในระบบขั้นสูงสุด ดังนั้นสังคมจึงมีความคาดหวังสูงเช่นเดียวกันว่าเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนี้แล้วย่อมมีความรู้ ความสามารถทางการวิจัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในทางวิชาการ (Tay-raukham, 2009: 573-574) ตลอดจนเข้าร่วมและสร้างแวดวงทางวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งให้แก่สังคมได้ (รัตนะ บัวสนธ์, 2552: 86-88) ซึ่งนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญและจะละเลยเสียมิได้ การทำวิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรระดับดุษฎีบัณฑิตที่จะสะท้อนความสง่างามในทางวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ ความมุมานะพยายาม ความมุ่งมั่นฝ่าฟันกับอุปสรรคต่างๆ และทำยที่สุดต้องเขียนรายงานวิทยานิพนธ์รูปเล่มฉบับสมบูรณ์เผยแพร่ต่อสาธารณะอย่างเป็นวิทยาศาสตร์

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา และเกณฑ์การบริหารจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา ได้ประกาศให้มีผลบังคับใช้ เพื่อให้การบริหารจัดการระดับหลักสูตรบัณฑิตศึกษามีคุณภาพ ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก็ได้เปิดทำการเรียนการสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Innovation) มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2551 โดยมีปรัชญาของหลักสูตรที่มุ่งสร้างดุษฎีบัณฑิตที่เป็นเลิศทางวิชาการและเชี่ยวชาญทางด้านนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ที่กอปรด้วยคุณธรรมและจริยธรรม นิสิตที่เรียนในหลักสูตรนี้จะต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชาพื้นฐานและวิชาเฉพาะสาขาอย่างน้อย 19 หน่วยกิต และวิทยานิพนธ์อย่างน้อยจำนวน 36 หน่วยกิต ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การดูแลและให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2551) ทั้งนี้ หลักสูตรได้เปิดทำการเรียนการสอนมาครบ 4 ปี มีนิสิตจำนวน 40 คน ปี พ.ศ. 2554 จึงได้ทำการเปลี่ยนชื่อสาขาวิชาเป็นหลักสูตรและการสอน (Curriculum

and Instruction) จวบจนถึงปัจจุบัน และยังคงเปิดการเรียนการสอนเน้นทั้งรายวิชาและการทำวิทยานิพนธ์

วิทยานิพนธ์นับเป็นการพัฒนาความรู้ของคนผ่านกระบวนการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับสังคม ระบบการเรียนการสอนระดับดุษฎีบัณฑิตมีความคาดหวังจากสังคมในการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และต้องเชื่อถือได้ วิทยานิพนธ์จึงนับได้ว่าเป็นการวิจัยผ่านการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเข้มข้นในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แต่วิทยานิพนธ์ดังกล่าวยังขาดการจัดหมวดหมู่ การสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติต่อไป

## คำถามการวิจัย

วิทยานิพนธ์ของนิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2559 มีลักษณะและคุณภาพอย่างไร

## ความมุ่งหมายการวิจัย

เพื่อประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2559

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้สำรวจ สืบค้น และรวบรวมวิทยานิพนธ์ของนิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (<http://www.library.msu.ac.th>) และฐานข้อมูลออนไลน์ Thai Digital Collection (<http://dcms.thailis.or.th>) เพื่อนำมา

ประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2555-2559 พบว่ามีวิทยานิพนธ์ที่พิมพ์เผยแพร่ประกอบการสำเร็จการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2555-2559 จำนวน 24 เล่ม จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเล่มและบันทึกรายละเอียดเพื่อทำการอ้างอิงข้อมูลของแต่ละเล่ม

ผู้วิจัยศึกษาความสมบูรณ์ของเล่มวิทยานิพนธ์ และองค์ประกอบต่างๆ เพื่อใช้การศึกษาค้นคว้า ข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการจำแนกและวิเคราะห์ได้แก่ปีที่เผยแพร่ รูปแบบของการพัฒนา และระดับการศึกษาของตัวอย่าง จากนั้นทำการประเมินโดยใช้แบบประเมินงานวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขจากงานวิจัยของ รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2557) สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) วิชาญ อ่อนนางใย และคณะ (2559) ซึ่งเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 24 ข้อ และประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติมปลายเปิด ผู้วิจัยทั้ง 3 คน ได้บันทึกและประเมินคุณภาพของวิทยานิพนธ์ตามประเด็นต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแบบประเมินตามความเป็นจริง พร้อมทั้งระบุรายละเอียดที่เป็นข้อ

สังเกตจากวิทยานิพนธ์เพื่อประกอบการอภิปรายผล นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

นำผลการประเมินแต่ละเล่มมาหาค่าเฉลี่ยและรายงานผลการประเมินในแต่ละข้อว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับใด แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.51-5.00	ดีมาก
3.51-4.50	ดี
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	พอใช้
1.00-1.50	ต้องปรับปรุง

ประเด็นข้อค้นพบเพิ่มเติมหรือข้อสังเกตของแต่ละเล่มจะได้รับการบันทึกและนำมาจัดหมวดหมู่เพื่อนำเสนอด้วยพรรณนาวิเคราะห์

## ผลการวิจัย

การสำรวจเล่มวิทยานิพนธ์ที่พิมพ์เผยแพร่ในฐานะข้อมูลของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ สามารถดาวน์โหลดได้ง่ายและประหยัดเวลา ซึ่งพบว่ามียังจำนวน 24 เล่ม ที่นิสิตใช้เล่มวิทยานิพนธ์ประกอบการสำเร็จการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 1

### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของวิทยานิพนธ์ที่นำมาประเมินคุณภาพ (n=24)

รายการประเมิน		จำนวน (เล่ม)	ร้อยละ
ปีที่รายงาน	2555	1	4.17
	2556	2	8.34
	2557	4	16.68
	2558	12	50.00
	2559	5	20.81
รูปแบบการพัฒนา	หลักสูตร	7	29.11
	การเรียนการสอน	17	70.89
ระดับการศึกษาของตัวอย่าง	ปริญญ์	3	12.51
	ประถมศึกษา	7	29.11
	มัธยมศึกษาตอนต้น	6	25.02
	มัธยมศึกษาตอนปลาย	3	12.51
	อุดมศึกษา	3	12.51
	อื่นๆ	2	8.34

เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ พบว่า ปี 2558 (12 เล่ม) 2559 (5 เล่ม) 2557 (4 เล่ม) 2556 (2 เล่ม) และ 2555 (1 เล่ม) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 7 เล่ม (ร้อยละ 29.17) และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน จำนวน 17 เล่ม (ร้อยละ 70.83) ทั้งนี้ ระดับการศึกษาของตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ประถมศึกษา (ร้อยละ 29.11) มัธยมศึกษาตอนต้น

(ร้อยละ 25.02) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 12.51)

การประเมินคุณภาพของวิทยานิพนธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.39$   $SD=0.64$ ) โดยมีประเด็นที่อยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ( $\bar{X}=4.56$   $SD=0.58$ ) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ( $\bar{X}=4.53$   $SD=0.65$ ) และการแปลผลการวิเคราะห์ชัดเจน ( $\bar{X}=4.51$   $SD=0.65$ )

ส่วนประเด็นที่อยู่ในระดับดี ซึ่งสามารถเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสม ( $\bar{X}=4.49$   $SD=0.65$ ) การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับเครื่อง

มือ ( $\bar{X}=4.49$   $SD=0.65$ ) และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ( $\bar{X}=4.49$   $SD=0.69$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (SD) และระดับคุณภาพของการประเมิน

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1	การเสนอปัญหาชัดเจน	4.22	0.70	ดี
2	ปัญหามีความสำคัญ	4.39	0.59	ดี
3	ปัญหาเกิดผลน่าเชื่อถือ	4.19	0.72	ดี
4	วัตถุประสงค์การวิจัยสอดคล้องปัญหา	4.46	0.60	ดี
5	สมมติฐานการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	4.40	0.62	ดี
6	ขอบเขตของการวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย	4.42	0.62	ดี
7	การนิยามตัวแปรหรือนิยามคำศัพท์เฉพาะชัดเจน	4.43	0.69	ดี
8	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมตัวแปร	4.42	0.64	ดี
9	ความสามารถในการสังเคราะห์เอกสารหรืองานวิจัย	4.21	0.67	ดี
10	การกำหนดประชากรสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย	4.46	0.58	ดี
11	การกำหนดประชากรชัดเจน	4.47	0.56	ดี
12	วิธีการสุ่มตัวอย่างเหมาะสมกับลักษณะของประชากร	4.35	0.61	ดี
13	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จะเป็นตัวแทนของประชากรได้	4.22	0.65	ดี
14	เครื่องมือวิจัยเหมาะสมกับตัวแปร	4.40	0.64	ดี
15	การพัฒนาเครื่องมือวิจัยมีความเหมาะสม	4.49	0.65	ดี
16	เครื่องมือวิจัยเชื่อถือได้	4.33	0.71	ดี
17	การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับเครื่องมือ	4.49	0.65	ดี

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
18	สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	4.53	0.65	ดีมาก
19	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	4.49	0.69	ดี
20	การแปลผลการวิเคราะห์ชัดเจน	4.51	0.65	ดีมาก
21	การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	4.56	0.58	ดีมาก
22	การอภิปรายผลสมเหตุสมผล	4.38	0.57	ดี
23	ข้อเสนอแนะสอดคล้องกับผลการวิจัย	4.28	0.59	ดี
24	ข้อเสนอแนะสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.33	0.56	ดี
	รวมเฉลี่ย	4.39	0.64	ดี

ข้อค้นพบบางประการจากการประเมินวิทยานิพนธ์ *ปัญหาการวิจัย* ได้แก่ การเขียนประเด็นที่นำไปสู่การวิจัยขาดความเชื่อมโยง การพัฒนาหลักสูตรควรสะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรเดิมมีจุดบกพร่องใดที่ควรปรับปรุง ปัญหาที่ศึกษายังไม่สอดคล้องและสะท้อนความสำคัญของการวิจัย *วัตถุประสงค์การวิจัย* ไม่ค่อยชัดเจนและค่อนข้างเป็นนามธรรม *นิยามศัพท์เฉพาะ* ได้แก่ การนิยามศัพท์ที่ไม่ครอบคลุม และนิยามไม่เป็นเชิงปฏิบัติการ และการนิยามไม่สมบูรณ์ *เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง* ได้แก่ ไม่

ครอบคลุมตามประเด็นที่ศึกษา การอ้างอิงเอกสารไม่ค่อยสมบูรณ์ เอกสารทางวิชาการไม่ครบถ้วน และการอ้างอิงค่อนข้างลำห้สมัย *เครื่องมือวิจัย* ได้แก่ วิธีการสร้างและหาคุณภาพบางเล่มยังไม่สมบูรณ์และเป็นไปตามหลักวิชาการ การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และเครื่องมือยังไม่ครอบคลุมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย *การเก็บรวบรวมข้อมูล* ได้แก่ เวลาเก็บข้อมูลไม่สัมพันธ์กับสภาพการเรียนการสอน เวลาในการเก็บข้อมูลไม่ค่อยสัมพันธ์กับช่วงเวลาการเรียนการสอน



## อภิปรายผล

วิทยานิพนธ์จึงเป็นรายงานการวิจัยที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และการเผยแพร่ความรู้ที่ค้นพบในทางวิชาการที่มีคุณค่าและน่าเชื่อถือได้ออกสู่สังคมคุณภาพของงานวิจัยว่าต้องมีความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) งานวิจัยใดมีความเที่ยงตรงภายในแสดงว่าข้อค้นพบในการวิจัยเรื่องนั้นต้องสมเหตุสมผล (บุญเรียง ขจรศิลป์. 2550) ซึ่งพบว่าวิทยานิพนธ์มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนแบบต่างๆ ระเบียบวิธีวิจัยนิยมใช้การวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อปัญหาทางการเรียนการสอน แต่อาจมีความแตกต่างกันไปตามหน้าที่ภาระงานและบริบทของการวิจัย ทั้งนี้จะต้องมีศึกษาค้นคว้าและลงมือทำวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ต่างๆ (ประสาธน์ เนื่องเฉลิม. 2560) สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่กำหนดไว้ว่า “ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน” การทำวิจัยวิทยานิพนธ์จึงไม่ใช่แค่การศึกษาแล้วเรียนจบและได้รับใบ

ปริญญาเท่านั้น แต่หากยังเป็นการนำความรู้ที่ได้ไปยกระดับคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับ

แม้ว่าผลการประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์ในภาพรวมจะอยู่ในระดับก็ตาม แต่ก็มีข้อค้นพบที่น่าสนใจคือการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วิทยานิพนธ์บางเล่มยังมีการสังเคราะห์เอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่ครอบคลุมในบางประเด็น บางครั้งอาจมีการนำข้อความจากเอกสารวิชาการมานำเสนอในเล่มวิทยานิพนธ์โดยขาดการอ้างอิงทางวิชาการ ทำให้มีโอกาสนที่จะละเมิดลิขสิทธิ์และผิดจรรยาบรรณของนักวิจัยได้ (Tayraukham. 2009: 577) อย่างไรก็ตาม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้พยายามกำหนดเป็นแนวปฏิบัติและมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิทยานิพนธ์ การสืบค้นข้อมูล การเขียนวิทยานิพนธ์ การเผยแพร่คู่มือการทำวิทยานิพนธ์ การนำโปรแกรมตรวจสอบความซ้ำซ้อนของผลงานวิชาการ และการตรวจรูปเล่มวิทยานิพนธ์ก่อนพิมพ์ แม้ว่าจะมีกระบวนการเหล่านี้ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ แต่ก็อาจมีจุดบกพร่องที่ควรหาแนวทางร่วมกัน เช่น การให้ความรู้

และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การพบปะและติดตามความก้าวหน้าการทำวิจัยทุก 6 เดือน หรือ ปีละครั้ง (Panichkul and others. 2011: 1018)

วิทยานิพนธ์มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นการประเมินจากผลลัพธ์ของการสร้างความรู้ของนิสิต เล่มวิทยานิพนธ์จึงเกิดจากการปรับปรุงแก้ไขทั้งความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และความเหมาะสมของการเขียนตามหลักทางวิชาการ ดังนั้น การประเมินกระบวนการทำวิทยานิพนธ์จึงต้องมีทั้งการนำเสนอแบบปากเปล่าและการส่งเล่มสมบูรณ์ เพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ รวมทั้งการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในสาขาวิชายอมรับ (รัตนะบัวสนธ์. 2552) การเขียนงานวิชาการจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงคุณลักษณะของการเป็นดุษฎีบัณฑิต แต่

อย่างไรก็ยังคงพบข้อบกพร่องในการนำเสนอและการเขียนเชิงวิชาการบางประการที่สาขาวิชาและคณะกรรมการบริหารหลักสูตรควรนำไปใช้สารสนเทศและแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป (สรวงสุดา สิงขรอาสน์. 2559)

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีระเบียบวิธีวิจัยที่มีความหลากหลายมากกว่าการทำวิจัยเชิงพัฒนาเพื่อให้ได้หลักสูตรหรือรูปแบบการเรียนการสอน
2. ควรเน้นการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีการนำเสนอผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2551). *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการหลักสูตรและการเรียนรู้*. มปท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2550). ทำวิจัยอย่างไรให้มีคุณภาพ : ความคลาดเคลื่อนในการทำงานวิจัยทางการศึกษา ใน *เทคนิคการทำวิจัยในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ อาชีพ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประสาธน์ เถืองเฉลิม. (2560). *วิจัยการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *วิธีวิทยาว่าด้วยการเรียนการสอนระดับปริญญาเอก*. มปท.
- รัตนะ บัวสนธ์ เอื้อมพร หลินเจริญ พิจิกันต์ ศรีพิมาย ปริญญา จิตรโคตร ประสิตา สุขสำราญ ปัทมา ภูสวาสดี สุภาพร จันทศิริ. (2557). การประเมินคุณภาพวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 16(1): 120-126.
- วิชาญ อ่อนนางใย บุญชม ศรีสะอาด อมร มะลาศรี. (2559). การสังเคราะห์วิธีวิทยาการวิจัยของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา และ สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่พิมพ์เผยแพร่ในช่วงปีพุทธศักราช 2550-2556. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 35(1): 203-219.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2559). *วิธีวิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรวงสุดา สิงขรอาสน์. (2559). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาดุริยางคศิลป์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 10(พิเศษ): 903-939.
- Panichkul, S., Mahaisavariya, P., Morakote, N., Condo, S., Caengow, S., & Ketunpanya, A. (2011). Current status of the research ethics committees

in Thailand. *Journal of the Medical Association of Thailand*. 94(8): 1013-1018.

Tayraukham, S. (2009). Academic ethics in research methodology. *The Social Sciences*. 4(6): 573-577.

ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานบัณฑิตศึกษา

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**A Study of Satisfaction with the Quality of Graduate Section  
Services at the Faculty of Informatics, Mahasarakham  
University**

ณิชาพัชร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา

Nichapatch Israngkool Na Ayutaya

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการงานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3 ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้บริการ งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานบัณฑิตศึกษา ด้วยมีการให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย และมีการให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน

2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อสถานที่ให้บริการมีความสะอาด และเป็นระเบียบ และ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น เว็บไซต์, E-mail, Facebook เป็นต้น

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ, คุณภาพการบริการ, งานบัณฑิตศึกษา

## **Abstract**

This research project's aim was to study the level of satisfaction with the quality of service at the graduate division at the Faculty of Informatics, Mahasarakham University in 3 dimensions. The samples in the study were 113 users of the graduate division at Faculty of Informatics, Mahasarakham University. A questionnaire was used as the research instrument with a rating scale of 5. The format was an open ended question period so service users could comment on the service. The statistic used for analyzing data was percentage, with average and the standard deviation. The results showed that all three satisfaction levels were rated at a high level, namely, 1) the service provider personnel, the service provided, and the service procedures. Users expressed satisfaction with the provision of a suggestion section, questions being answered clearly and easily, and the equality of service. 2) The facilities; found that service users expressed satisfaction on cleanliness and orderliness of the service location. 3) Public relations; found that service users were satisfied with the level of communications provided on a regular basis by public relations including use of a website, email, and Facebook.

**Key Words :** Satisfactions, Services Quality, Graduate Section

## บทนำ

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้ดำเนินงานตามพันธกิจและภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันคณะวิทยาการสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นมี 5 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์ ภาควิชานิเทศศาสตร์ ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และภาควิชาสื่ออนิเมต เปิดสอนทั้งสิ้น 12 หลักสูตร คือ ระดับปริญญาตรี 7 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 4 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร คณะฯ มีนิสิตรวมทั้งสิ้นจำนวน 3,168 คน และมีสำนักงานเลขานุการคณะวิทยาการสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเงินและพัสดุ และกลุ่มงานวิชาการ วิจัย และพัฒนานิสิต (คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559)

งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับประสานงาน สนับสนุน และส่งเสริม ทั้งด้านการรับเข้า การลงทะเบียน การ

จัดการเรียนการสอน การสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งการให้คำปรึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา และในอนาคตคณะวิทยาการสารสนเทศ มีแผนการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจ ทำให้มีแนวโน้มของจำนวนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้งานด้านการบริการต่าง ๆ ของงานบัณฑิตศึกษา มีเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว และผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการให้บริการ โดยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจและคุณภาพการให้บริการและจะนำผลจากการศึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของงานบัณฑิตศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการต่อไป รวมไปถึงทราบข้อบกพร่องในการให้บริการ เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไข ทำให้เกิดความพึงพอใจอันจะนำไปสู่การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2560

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2560 ที่เข้ามาใช้บริการ จำนวน 113 คน ซึ่งเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2560 – กุมภาพันธ์ 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ ชั้นปี หลักสูตร และความถี่ในการใช้บริการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพของการให้บริการงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ และข้อเสนอแนะในการใช้งานต่อไป ประกอบด้วย 1) จุดเด่น 2) สิ่งที่ต้องปรับปรุง 3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม และแบบสอบถามออนไลน์ Google Form ผู้ที่เข้ามาใช้



บริการงานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการ  
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
โดยประชาสัมพันธ์ผ่าน facebook กลุ่ม  
งานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ  
มมส.

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบ  
แบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ แปล  
ผล และสรุปรายงาน คำนวณหาร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แปลความว่า  
ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 แปลความว่า  
ความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลความว่า  
ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลความว่า  
ความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลความว่า  
ความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถ  
สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ที่เข้ามา  
ใช้บริการงานบัณฑิตศึกษา คณะ  
วิทยาการสารสนเทศมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม ส่วนใหญ่ เป็นนิสิตร้อยละ  
85 เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.8 และเป็น  
นิสิตชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 27.2 ส่วนใหญ่เป็น  
นิสิตหลักสูตร วท.ม.สื่ออนุมัติ ร้อยละ  
36.5 และอาจารย์ สาขาวิชาเทคโนโลยี  
สารสนเทศ และสาขาวิชาสื่ออนุมัติ ร้อย  
ละ 29.4 มีความถี่ในการใช้บริการต่อ  
ระยะเวลา 1 ภาคการศึกษา ส่วนใหญ่  
เคยใช้บริการ 0-5 ครั้ง ร้อยละ 38.9

2. ความพึงพอใจต่อการให้บริการ  
งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการ  
สารสนเทศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
พบว่า โดยภาพรวมผู้ใช้บริการมีความ  
พึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อ  
พิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละ  
ด้านสามารถสรุปความพึงพอใจ จาก  
มากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านที่  
ได้รับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้าน  
บุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ชั้น  
ตอนการให้บริการ รองลงมาได้แก่ ด้าน  
การประชาสัมพันธ์ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก  
เมื่อพิจารณาความพึง  
พอใจเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้  
บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ โดยภาพ  
รวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ  
ต่อการให้คำแนะนำและตอบข้อซักถาม

อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย และมีการให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน มากที่สุด รองลงมาคือ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการให้บริการ และให้คำแนะนำและให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร มีความเอาใจใส่ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อสถานที่ให้บริการมีความสะอาดและเป็นระเบียบ รองลงมา คือ ตู้จัดเก็บเอกสารแบบฟอร์มคำร้องเหมาะสมและเข้าถึงง่าย มีป้ายบอกอย่างชัดเจน และสถานที่ให้บริการมีความสะดวกเข้าถึงง่าย

ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น เว็บไซต์, E-mail, Facebook เป็นต้น และช่องทางในการติดต่อขอคำปรึกษา และเสนอแนะข้อคิดเห็นที่หลากหลาย

ผลการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการของงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า จุดเด่นของการให้

บริการงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ คือ มีการบริการที่ดี เข้าถึงง่ายสะดวกรวดเร็ว มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่นในการให้บริการ มีช่องทางให้นิสิตสามารถได้รับข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ที่รวดเร็ว สม่ำเสมอ และหลากหลายช่องทาง ตู้แบบฟอร์มเห็นได้ง่ายมีกำหนดการประชุมของคณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะที่ชัดเจน และเจ้าหน้าที่มีธรรมาภิบาลดี ความสุภาพ เป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตรกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตอบปัญหาได้ชัดเจน ตามกฎเกณฑ์และกติกาที่วางไว้สามารถอธิบายและสร้างความเข้าใจให้กับนิสิตเพื่อวางแผนการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และช่วยเหลือในเรื่องการเดินเอกสาร สามารถติดต่อสอบถามได้ตลอดเวลา และสิ่งที่จะต้องปรับปรุง รวมถึงข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมต่อการให้บริการของงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 ด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ควรมีการแจ้งเตือนผลการดำเนินเรื่องของนิสิตไปยังนิสิตที่ดำเนินเรื่องไว้ มีบริการ

เสาร์ - อาทิตย์ สำหรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มีความชัดเจนในขั้นตอนบางขั้นตอน เช่น การทำเอกสารส่งที่ไหน ขั้นตอนต่อไปส่งที่ไหนเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้นิสิต มากยิ่งขึ้นเนื่องจากในมหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่หลากหลาย เพื่อเป็นการลดระยะเวลาและสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ควรมีการสรุปเกณฑ์การทำเรื่องดีพิมพ์ของนิสิตแต่ละแผนการเรียนให้ชัดเจนและแจ้งผู้เรียนตั้งแต่ต้นเทอม รวมทั้งแจ้งให้ชัดว่าใช้เกณฑ์มหาวิทยาลัยฯ หรือเกณฑ์สาขา สามารถทำเอกสารผ่านระบบออนไลน์ได้ สำหรับนิสิตที่อยู่ต่างจังหวัดไกล ๆ ควรความเท่าเทียมกันในการให้บริการ และควรเพิ่มช่องทางเตือนความจำให้กับอาจารย์และนิสิต (การแจ้งเตือนเมื่อถึงกำหนด เช่น วันสอบ/วันส่งข้อเสนอ/วันสุดท้ายของเทอม เป็นต้น) ให้มีช่องทางหลากหลาย

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าควรมีห้องสำหรับงานบัณฑิตโดยตรงเพื่อความ เป็นสัดส่วนในการเข้ารับคำปรึกษา สถานที่ไม่สะดวกในการติดต่อห้องให้บริการนิสิต ไม่เหมาะสมและเครื่องให้บริการมีน้อยมาก ตำแหน่งที่วางเอกสารไม่เด่นชัด ควรมีวีดีโอแนะนำวิธีการยื่นเรื่องเอกสารต่าง ๆ เพื่อลดภาระการทำงานเจ้าหน้าที่ ควรมีระบบบัตรคิว และยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเอกสาร เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร

ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า ควรเพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลระเบียบ หรืออื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น ควรมี Flowchart ของขั้นตอนต่าง ๆ เผยแพร่ให้นิสิตทราบอย่างทั่วถึง และมีสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น อินโฟกราฟิกให้เข้าใจกระบวนการขั้นตอนสำหรับนิสิตให้ครอบคลุม

**ตารางที่ 1** ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ</b>			
1. การติดต่อประสานงานมีความสะดวก รวดเร็ว	4.35	0.84	มาก
2. มีความสนใจและเต็มใจในการให้บริการทุกครั้ง	4.41	0.91	มาก
3. ให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.46	0.82	มาก
4. ให้บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร มีความเอาใจใส่ และกระตือรือร้น ในการให้บริการ	4.44	0.85	มาก
5. ให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน	4.46	0.81	มาก
6. ขั้นตอนในการให้บริการมีความเหมาะสม	4.31	0.80	มาก
7. ได้รับข้อมูลที่ความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามที่ต้องการ	4.42	0.82	มาก
8. ความเหมาะสมของระยะเวลาในการให้บริการ	4.45	0.85	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</b>			
1. สถานที่ให้บริการ มีความสะดวกเข้าถึงง่าย	4.19	0.94	มาก
2. สถานที่ให้บริการมีความสะอาด และเป็นระเบียบ	4.28	0.85	มาก
3. ตู้จัดเก็บเอกสารแบบฟอร์มคำร้องเหมาะสม และเข้าถึงง่าย มีป้ายบอกอย่างชัดเจน	4.25	0.86	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านการประชาสัมพันธ์</b>			
1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น เว็บไซต์, E-mail, Facebook เป็นต้น	4.38	0.81	มาก
2. มีช่องทางในการติดต่อขอคำปรึกษา และเสนอแนะข้อคิดเห็นที่หลากหลาย	4.36	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3) ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมผู้ให้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ มากที่สุดโดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย และมีการให้บริการด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพการบริการ (Service quality) ตามทฤษฎีของ Ziethaml, Parasuraman & Berry (2013) ผู้ใช้บริการจะวัดคุณภาพการให้บริการจากการรับรู้ว่าคุณให้บริการมีความตั้งใจให้บริการ เช่น ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ตั้งใจช่วยเหลือ กระตือรือร้นไม่ให้อารมณ์ รุ้สึกปลอดภัยมั่นใจว่าได้รับบริการที่ดี ซึ่งจะ

เป็นแนวทางที่ใช้ในการสร้างความพึงพอใจ รองลงมาได้แก่ ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น เว็บไซต์, E-mail, Facebook เป็นต้น และช่องทางในการติดต่อขอคำปรึกษา และเสนอแนะข้อคิดเห็นที่หลากหลาย สอดคล้องกับหลักและกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ 4.0 ที่เป็นจุดเปลี่ยนของโลกการสื่อสารในปัจจุบันคือ “Application” และ สื่อ “New Media” ที่มีความหลากหลายเข้ามามีบทบาทการผสมผสานในยุคโลกาภิวัตน์เพื่อให้เข้าถึงความต้องการและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ ได้นำไปสู่ความพึงพอใจในการใช้บริการ (พรพิทักษ์ แม้นศิริ, 2561) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อ ตู้จัดเก็บเอกสารแบบฟอร์มคำร้องเหมาะสมและเข้าถึงง่าย มีป้ายบอกอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภากร ชาตุโลหะ สายสุณี ฤทธิรงค์ และอุพาริน ฉะยศิริ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพาภาคปลาย ปีการศึกษา 2552 ผล

การวิจัยพบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คือ สถานที่ให้บริการมีความสะอาด และเป็นระเบียบ และยังสอดคล้องกับคุณภาพการบริการ(Service quality) ตามทฤษฎีของ Ziethaml, Parasuraman & Berry (2013) ผู้ใช้บริการจะวัดคุณภาพการให้บริการจากการรับรู้ว่าผู้ให้บริการมีความตั้งใจให้บริการ เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบของสถานที่ ดังนั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏจึงสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยในอดีต เนื่องจากงานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้งานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีการเชิญงานบัณฑิตศึกษา ทุกคณะ ภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เข้าร่วมการประชุม อบรม อีกทั้งยังมีการจัดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทำงานให้ดียิ่งขึ้นจึงส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ/การให้บริการ/ขั้นตอนการให้บริการ

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการงานบัณฑิตศึกษา ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ในด้านที่พึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือสถานที่ให้บริการมีความสะดวกเข้าถึงง่าย ดังนั้นงานบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการสารสนเทศ ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนปรับปรุงสถานที่ให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงได้ง่ายและคอยติดตามผลการดำเนินงานจากปัญหา และข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ให้บริการ งานบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ อย่างสม่ำเสมอ และนำผลจากการศึกษา และข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมไปถึงข้อบกพร่องในการให้บริการ ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ที่จำเป็นในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา การให้บริการของงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ทำให้เกิดความพึงพอใจอันจะนำไปสู่การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้อย่างแท้จริง

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการ  
บริหารงานวิจัยประจำคณะวิทยาการ

สารสนเทศที่สนับสนุนการทำวิจัยในครั้งนี้  
นี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้  
งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *รายงานประจำปี 2559 คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรพิทักษ์ แมนศิริ. (2561). *หลักและกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ 4.0*. กรมประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ

อภากร ธาตุโลหะ สายสุณี ฤทธิรงค์ และอุพาริน เจยศิริ. (2552). *การศึกษาความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพาภาคปลาย ปีการศึกษา 2552*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

Parasuraman A., Zeithaml A. Valarie, Berry L. Leonard. (2013). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน และการพ้นสภาพ ของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพ การเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**Factors Affecting Achievement in Course Enrollment and Studenthood Termination of Undergraduate Students at-risk Condition of Studenthood Termination at Mahasarakham University**

วลัญชพร ขาวไสว<sup>1</sup>

Warunchaporn Khansawai<sup>1</sup>

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี ที่มีระบบการศึกษา

---

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Educator, Professional Level, Division of Registration Mahasarakham University



และชั้นปี แตกต่างกัน 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิต จำนวน 313 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิต จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.82 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 2) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิต จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ( $r_{xy}$ ) ตั้งแต่ 0.41 ถึง 0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ 3) แบบสัมภาษณ์ จำนวน 24 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA)

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา โดยนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี คือ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี ที่มีระบบการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนไม่แตกต่างกัน และนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตมีระบบการศึกษา

และชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตไม่แตกต่างกัน

4) แนวทางการพัฒนาการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการขยายจำนวนที่นั่งของกลุ่มรายวิชาที่เต็ม เพื่อรองรับจำนวนนิสิตที่ต้องการลงทะเบียนเรียนเพิ่ม ควรปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ให้สามารถรองรับการเข้าใช้ระบบได้มากขึ้น ใช้งานได้ง่ายและสะดวก รวดเร็ว และควรพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ช่วยเหลือและแนะนำนิสิตในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิต

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์การลงทะเบียนเรียน, ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา, นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิต

## Abstract

This research aimed to 1) investigate factors affecting course enrolment achievement among undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status 2) study relationship of the factors affecting achievement in course enrolment and factors affecting the undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status, 3) compare the factors affecting achievement in course enrolment and factors affecting the undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status by considering education types and years and 4) study guidelines to improve course enrolment. Samples in this research consisted of 313 undergraduate students who were at-risk of being terminated from student status. The researcher's used the Random sampling Stratified Technique, and tools used to collect data were: 1) a questionnaire on factors affecting course enrolment with 25 items having discriminating power ( $r_{xy}$ ) ranging from 0.32 to 0.82 with reliability of 0.92. 2) a questionnaire on the factors affecting

undergraduate students at-risk of being terminated questionnaire with 25 items having discriminating power ( $r_{xy}$ ) ranging from 0.41 to 0.81 with reliability of 0.95 and 3) an interview questionnaire with 24 items Statistics used in this survey were percentile, means, S.D. and Two-way ANOVA.

The result of the research was as follows;

1) Factors affecting achievement in course enrolment and factors affecting the undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status are listed as family, personal reasons, and education institution as undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status agreed with factors affecting achievement in course enrolment as overall and in each aspect at a high level and agreed with factors affecting the end of student status as overall and in each aspect at a moderate level.

2) Factors affecting achievement in course enrolment and factors affecting the undergraduate students who are at-risk of being terminated were family, personal reasons, and education institution as status had positive relationship at 0.01 level of statistical significance.

3) The undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status with different education systems agreed with factors affecting achievement in course enrolment differently at 0.05 different years of study did not present different opinions regarding and the undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status with different years of study and education systems did not present different opinions regarding the factors affecting the end of student status.

4) Guidelines, to improve course enrolment and end student status of at-risk students at Mahasarakham University, suggested increments of seating numbers in courses in order to serve students' demand and improve system and server efficiency for better reliability..

**Keywords :** ) investigate factors affecting on course enrolment achievement, factors affecting the undergraduate students who are at-risk of being terminated from student status.

## บทนำ

การศึกษาในระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ให้เกิดความรู้ ความสามารถเฉพาะทางสำหรับการประกอบอาชีพ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ได้มีบทบาทมากขึ้นในการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม การเตรียมคนให้พร้อมที่จะนำเทคโนโลยีและวิทยาการดังกล่าวมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพได้ จะต้องผลิตบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีจำนวนมากพอที่จะรองรับเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ ได้ ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น มีการจัดรูปแบบกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในการเรียน (นรินทร์ ยุวดีนิเวศ. 2547 : 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสร้างคนให้มีคุณค่าเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม โดยพัฒนาทั้งทักษะ

ด้านวิชาการ ทักษะคิด ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลให้มีความสามารถในการดำรงชีวิตในฐานะปัจเจกชนได้อย่างเป็นสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงถือได้ว่าการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยพัฒนาประเทศ ช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม และยกระดับมาตรฐานชีวิตของประชาชนในสังคมให้สูงขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีพันธกิจ จัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา เน้นกระบวนการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีการ

จัดรูปแบบการลงทะเบียนเรียนเป็นกระบวนการหรือกลไกในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการหรือวิธีการเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียน กำหนดจำนวนหน่วยกิตที่นิสิตระดับปริญญาตรีสามารถลงทะเบียนเรียนในแต่ละภาคการศึกษา การลงทะเบียนเรียนซ้ำหรือเรียนแทน และการขอเพิ่ม ขอลด ขอเปลี่ยนแปลง และขอถอนรายวิชาเรียนเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำหนดให้นิสิตลงทะเบียนเรียนด้วยตนเองผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยการเลือกลงทะเบียนเรียนรายวิชาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเลือกรายวิชาโดยอิสระตามความต้องการ โดยมีระยะเวลาในการลงทะเบียนเรียนประมาณ 7 – 14 วัน และกำหนดให้ชำระเงินค่าลงทะเบียนเรียนผ่านธนาคารและชำระผ่านฝ่ายการเงินของมหาวิทยาลัย

การลงทะเบียนเรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยมหาสารคามจะมีกองทะเบียนและประมวลผล เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการดำเนินการและดูแลระบบการลงทะเบียนเรียนของนิสิตให้มีประสิทธิภาพ และมีการกิจกรรม

การดูแลระบบฐานข้อมูลหลัก ระบบฐานข้อมูลการลงทะเบียนเรียน ระบบฐานข้อมูลรายวิชา ระบบฐานข้อมูลตารางเรียน ตารางสอน และตารางสอบ ปฏิทินการศึกษา ผังค่าใช้จ่าย การให้บริการตอบคำถาม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลงทะเบียนเรียน เพื่อให้การลงทะเบียนเรียนของนิสิตนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพสูงสุด และเนื่องจากในแต่ละปีการศึกษา มีจำนวนนิสิตเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ระบบลงทะเบียนเรียนไม่สามารถรองรับการทำรายการต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทะเบียนเรียนในช่วงที่ปฏิทินการศึกษากำหนด จึงพบประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในแต่ละภาคการศึกษา จากข้อมูลสถิติของกองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีที่มีเกรดเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต้องพ้นจากสภาพนิสิตในช่วงระหว่างปีการศึกษา 2555 – 2559 จำนวนทั้งสิ้น 5,694 คน โดยแยกตามปีการศึกษา ดังนี้ 1) ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,389 คน 2) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 1,657 คน 3) ปีการศึกษา 2557 จำนวน 975 คน 4) ปีการศึกษา 2558 จำนวน 861 คน (กอง

ทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2558 : 41) 5) ปีการศึกษา 2559 จำนวน 812 คน และมีนิสิตลงทะเบียนเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2560 จำนวน 4,479 คน การพ้นจากสภาพนิสิตถือว่ามียัตตราที่สูง มีผลทำให้มหาวิทยาลัยสูญเสียทรัพยากรต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเสียโอกาสในการสร้างคนที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ส่วนผู้เรียนต้องเสียทุนทรัพย์ เสียเวลา และที่สำคัญ คือ เสียขวัญและกำลังใจในการถอยหลังเพื่อไปเริ่มต้นใหม่ ในขณะที่การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น นิสิตกลุ่มดังกล่าวจึงปฏิเสธการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ประกอบกับเหตุผลส่วนตัว ครอบครัว สังคม สถาบัน รวมถึงภาวะเจ็บป่วย ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพ้นสภาพ ของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการ

พ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ในด้านวิชาการงานทะเบียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนางานพัฒนาการให้บริการ หรือพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการของมหาวิทยาลัย และแนวทางการลดจำนวนการพ้นสภาพการเป็นนิสิต ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน

และปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็น นิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษา และชั้นปี แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการลงทะเบียนเรียนและการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### ขอบเขตของการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิต

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการ

เป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.2.2 การฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็น นิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน และปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นฟูสภาพของนิสิต

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ระบบการศึกษา

2.1.2 ชั้นปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา

2.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการฟื้นฟูสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการฟื้นฟูสภาพการเป็นนิสิตในระดับ

ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และ  
ด้านสถานศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
ได้แก่ นิสิตลงทะเบียนเรียนที่มีความ  
เสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตใน  
ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
จำนวน 4,479 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7  
เมษายน 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
ได้แก่ นิสิตลงทะเบียนเรียนที่มีความเสี่ยง  
ต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับ  
ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
จำนวน 313 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้  
วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified  
Random Sampling Technique) (บุญชม  
ศรีสะอาด. 2545 : 39)

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มี  
ความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลง  
ทะเบียนเรียนและการพ้นสภาพของ  
นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพ  
การเป็น นิสิตในระดับปริญญาตรี  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบบสอบถาม

แบ่งออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้  
ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ  
สภาพการลงทะเบียนเรียนและการพ้น  
สภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้น  
สภาพการเป็นนิสิต

ตอนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่มีความ  
สัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียน  
เรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้น  
สภาพการเป็นนิสิต

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อ  
การพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อ  
การพ้นสภาพการเป็นนิสิต

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็น  
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
(Rating Scale) และคำถามปลายเปิด  
(Open Ended Questions) ซึ่ง  
แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
ผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของ  
นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการ  
เป็นนิสิต มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.92 และแบบสอบถาม  
ปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่  
มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็น  
นิสิต มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้ง  
ฉบับ เท่ากับ 0.95



2. แบบสัมภาษณ์ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี จำนวน 1 ฉบับ ใช้สัมภาษณ์นิสิตกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. เตรียมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และทำหนังสือขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างนิสิตลงทะเบียนเรียนที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี จำนวน 313 คน และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 16 คน ตามที่กำหนดไว้แล้ว

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากนิสิต คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบจำนวนและความถูกต้อง เมื่อตรวจสอบแล้ว จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการตามระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ และหาร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตและปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายเป็นระดับปัญหา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยคำตอบแบบสอบถาม 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

3. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation และการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรีที่มีระบบการศึกษา และชั้นปี แตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post HOC) ด้วยวิธีของ Scheffe' โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการพรรณนาวิเคราะห์

## ผลการวิจัย

ผลศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และนิสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านสถานศึกษา และด้านเหตุผลส่วนตัว ตามลำดับ (ดังแสดงในตาราง 1 - 2)

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความ

สัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ด้านครอบครัวกับด้านเหตุผลส่วนตัว ด้านครอบครัวกับด้านสถานศึกษา และด้านเหตุผลส่วนตัวกับด้านสถานศึกษา (ดังแสดงในตาราง 3 - 4)

3. นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนิสิตระบบปกติมีความคิดเห็นแตกต่างกับนิสิตระบบพิเศษและนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนไม่แตกต่างกัน (ดังแสดงในตาราง 5 - 6)

นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีระบบการ

ศึกษาและชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสภาพการเป็นนิสิตไม่แตกต่างกัน (ดังแสดงในตาราง 7)

4. แนวทางการพัฒนาการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการขยายจำนวนที่นั่งของกลุ่มรายวิชาที่เต็มเพื่อรองรับจำนวนนิสิตที่ต้องการลงทะเบียนเรียนเพิ่ม ควรปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ให้สามารถรองรับการเข้าใช้ระบบได้มากขึ้น ใช้งานได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว และควรพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ช่วยเหลือและแนะนำนิสิตในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิต

**ตาราง 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลำดับ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียน ของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านครอบครัว	4.02	0.64	มาก
2	ด้านเหตุผลส่วนตัว	3.74	0.59	มาก
3	ด้านสถานศึกษา	3.90	0.68	มาก
	โดยรวม	3.88	0.52	มาก

**ตาราง 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลำดับ	ปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านครอบครัว	3.40	1.06	ปานกลาง
2	ด้านเหตุผลส่วนตัว	3.07	0.78	ปานกลาง
3	ด้านสถานศึกษา	3.34	0.89	ปานกลาง
	โดยรวม	3.26	0.81	ปานกลาง

**ตาราง 3** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	$\bar{X}$	ผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตโดยรวม ( $Y_1$ )	ด้านครอบครัว ( $x_1$ )	ด้านเหตุผลส่วนตัว ( $x_2$ )	ด้านสถานศึกษา ( $x_3$ )
		3.88	4.02	3.74	3.90
ผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตโดยรวม ( $Y_1$ )	3.88	-	0.843**	0.777**	0.856**
ด้านครอบครัว ( $x_1$ )	4.02		-	0.458**	0.644**
ด้านเหตุผลส่วนตัว ( $x_2$ )	3.74			-	0.466**
ด้านสถานศึกษา ( $x_3$ )	3.90				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตาราง 4** ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	$\bar{X}$	การพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตโดยรวม ( $Y_2$ )	ด้านครอบครัว ( $x_4$ )	ด้านเหตุผลส่วนตัว ( $x_5$ )	ด้านสถานศึกษา ( $x_6$ )
		3.26	3.40	3.07	3.34
การพ้นสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตโดยรวม ( $Y_2$ )	3.26	-	0.892**	0.897**	0.886**
ด้านครอบครัว ( $x_4$ )	3.40		-	0.688**	0.658**
ด้านเหตุผลส่วนตัว ( $x_5$ )	3.07			-	0.737**
ด้านสถานศึกษา ( $x_6$ )	3.34				-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตาราง 5** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษาและชั้นปี แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
ระบบการศึกษา	4.264	2	2.132	8.212	0.000
ชั้นปี	1.655	3	0.552	2.125	0.097
ระบบการศึกษา * ชั้นปี	1.683	3	0.561	2.161	0.093
ความคลาดเคลื่อน	78.669	303	0.260		
Corrected Total	85.405	311			

**ตาราง 6** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc) วิธีการของ Scheffe' เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษาแตกต่างกัน

การลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิต	ระบบการศึกษา	$\bar{X}$	ระบบปกติ	ระบบพิเศษ	ระบบเทียบเข้า
			3.94	3.69	3.94
	ระบบปกติ	3.94	-	0.247*	0.001
	ระบบพิเศษ	3.69		-	0.246
	ระบบเทียบเข้า	3.94			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตาราง 7** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิต ในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษาและชั้นปี แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
ระบบการศึกษา	0.475	2	0.237	0.365	0.695
ชั้นปี	2.043	3	0.681	1.046	0.372
ระบบการศึกษา * ชั้นปี	4.277	3	1.426	2.190	0.089
ความคลาดเคลื่อน	197.903	304	0.651		
Corrected Total	204.548	312			

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคามสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และ

ด้านสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านครอบครัว ปัจจัยส่วนมากมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ครอบครัวมีความคาดหวังต่ออาชีพนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา เนื่องจากส่วนใหญ่ผู้ปกครองมีอาชีพเกษตร มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้ปกครองมีความคาดหวังต่ออาชีพนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา การได้งานทำของนิสิตภายหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อนิสิตจะได้มีอาชีพการงานที่ดี มีการศึกษาที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดี ช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว และเป็นที่พักของครอบครัว

ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาลักษณ์ บุญชาติ (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา นิสิตและสมัครเข้าศึกษาใหม่ในสถาบัน เดิมของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย มหาสารคาม พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ที่ส่งผลมากที่สุด คือ บิดา-มารดาหรือผู้ ปกครองตั้งความหวังที่จะให้นิสิตจบการ ศึกษาในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

2) ด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัย ส่วนมากมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ ในการลงทะเบียนเรียนในระดับมาก ผล การวิจัยพบว่า นิสิตมีความต้องการลง ทะเบียนเรียนเก็บหน่วยกิต รายวิชาให้ ครบตามแผนการเรียน เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้มีการ กำหนดระยะเวลาในการศึกษาตามข้อ บังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี จึงมีผลให้ นิสิตต้องเรียนตามแผนหรือเก็บ หน่วยกิตเพื่อให้ครบหลักสูตรที่กำหนด ไว้ เพื่อสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่ กำหนดไว้ของแต่ละหลักสูตร ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของสวิสดี วิชระ โภชน์ (2559 : 249) ได้ศึกษาการศึกษา รูปแบบการให้บริการด้านการลง ทะเบียนเรียนระดับปริญญาตรีใน

มหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ พบว่า นิสิตนักศึกษา สามารถเลือกลงทะเบียนเรียนรายวิชา ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดและเลือก รายวิชาโดยอิสระตามความต้องการ โดย มีระยะเวลาในการลงทะเบียน ประมาณ 7 - 14 วัน นั้น เนื่องจากมหาวิทยาลัย ได้กำหนดขั้นตอน กระบวนการ และวิธี การลงทะเบียนเรียนตามข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศของมหาวิทยาลัย

3) ด้านสถานศึกษา ปัจจัย ส่วนมากมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ ในการลงทะเบียนเรียนในระดับมาก ผล การวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้สอนมี ประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ สอนเป็นอย่างดี เนื่องจากมหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีการจัดการศึกษา โดยมุ่ง เน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้าง ผลผลิตจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอน การบริการ วิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ดังนั้นคุณภาพการสอนของอาจารย์ ผู้สอนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วย



เพิ่มพูนและนำพาการเรียนของผู้เรียนให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ อาจารย์ผู้สอนจึงควรพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ สินธุระเวชฎี (2542 : 100) กล่าวว่า การเข้าสู่คุณภาพการศึกษา คุณลักษณะของผู้สอนที่คุณลักษณะของผู้สอนที่จะต้องทำให้มี ต้องประกอบด้วย รักการสอน เข้าใจผู้เรียน มีจิตสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ นักแก้ปัญหา และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีทัศนคติเชิงบวก รู้วิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความรู้ในเรื่องสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โครงสร้างทางสมอง การทำงานของสมอง จิตวิทยาการเรียนรู้อื่นๆ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ สามารถใช้ยุทธศาสตร์การจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้และเทคนิคการเรียนรู้อื่นๆของผู้เรียนแต่ละคน

นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็น นิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านครอบครัว

ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านครอบครัว ปัจจัยส่วนมากมีผลต่อการพ้นสภาพของนิสิตในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกในครอบครัวมีความขัดแย้งกันเสมอ เนื่องจากนิสิตส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หอพัก ไม่ได้ปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัวหรือผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง นิสิตมีการใช้ชีวิตอิสระ ติดเพื่อน ขาดความเข้าใจและความอบอุ่นจากผู้ปกครองหรือได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง เมื่อพิจารณาปัจจัยพื้นฐานด้านการศึกษาของผู้ปกครองอยู่ในระดับมัธยมศึกษา มีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จึงมีผลต่อการให้คำแนะนำแก่บุตรที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี เพราะการเรียนแตกต่างกันไปจากการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษา ตลอดจนไม่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ อุตตมะบุรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการเรียนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

สังคม ครอบครัว และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การได้รับความรัก ความเข้าใจและความอบอุ่นจากผู้ปกครอง การได้รับคำแนะนำจากผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ต่อผลการเรียนของนักศึกษา

2) ด้านเหตุผลส่วนตัว ปัจจัยส่วนมากมีผลต่อการพัฒนาของนิสิตในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า นิสิตเข้าห้องเรียนไม่ทันเวลา เนื่องจาก นิสิตแบ่งเวลาไม่เป็นในการเรียน ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ปรับตัวไม่ได้กับสังคมในมหาวิทยาลัย เลือกเรียนสาขาวิชาที่ไม่ถนัด ผลการเรียนต่ำ ส่วนใหญ่เกิดจากไม่ใส่ใจหรือไม่ตั้งใจในการเรียน ส่งงานอาจารย์ผู้สอนไม่ครบ วางแผนเวลาในการเรียนไม่เป็น มีการอ่านหนังสือน้อย ไม่เข้าใจเนื้อหา รายวิชาที่เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษตร เมืองทอง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสาเหตุการออกกลางคันของ นักศึกษาสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชา วิศวกรรมไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวกับนักศึกษาด้านการ เรียนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ นักศึกษา แบ่งเวลาเรียนไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนการเรียนที่ดี

3) ด้านสถานศึกษา ปัจจัยส่วนมากมีผลต่อการพัฒนาของนิสิตในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้สอนไม่มีทักษะ ประสิทธิภาพ และการใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมหาวิทยาลัย มหาสารคามมีรูปแบบการเรียนการสอน เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากการเรียน ที่มีจำนวนนิสิตเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาในห้องเรียนไปสู่การเรียนใน ห้องเรียนขนาดใหญ่ จึงมีการนำสื่อการเรียนการสอนเข้ามาใช้ในการสอน เพราะสื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอนเป็น เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การเรียน การสอนดำเนินไปด้วยดี ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงต้องมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำสื่อ เทคโนโลยีระดับสูงมาใช้เพื่อให้อาจารย์ ผู้สอนและนิสิตสามารถสื่อสารกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจทำให้ อาจารย์ผู้สอน ไม่มีความชำนาญหรือ ทักษะการใช้สื่อการเรียนการสอน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของพันธ์ศักดิ์ พลสารมย์ และคณะ (2543 : 3) ได้ศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระดับ ปริญญาตรี พบว่า ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนระดับปริญญาตรี ในด้านผู้

สอน คือ ผู้สอนมักมีการสอนแบบบรรยาย โดยสอนแบบการถ่ายทอดความรู้ แต่ไม่ถ่ายทอดความคิดเป็น ทำเป็น มุ่งเน้นการท่องจำ ไม่สามารถปลูกฝังการรักที่จะเรียนรู้ เน้นภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ขาดทักษะและเทคนิคในการผลิตและใช้อุปกรณ์การสอน ขาดการเรียนรู้การสอนที่สอดคล้องกับความจริง การเรียนการสอนเน้นด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพในเชิงจริยธรรม การใช้วิธีสอนเป็นกลุ่มใหญ่เป็นวิธีที่ทำให้ครูและศิษย์ไม่ค่อยมีความใกล้ชิด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านครอบครัว คือ ครอบครัวมีความคาดหวังต่ออาชีพนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา เนื่องจากผู้ปกครองมีความคาดหวังต่ออาชีพนิสิตเมื่อสำเร็จการศึกษา การได้งานทำของนิสิตภายหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อนิสิตจะได้มีอาชีพการงานที่ดี 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว คือ นิสิตมีความต้องการลงทะเบียนเรียนเก็บหน่วยกิต

รายวิชาให้ครบตามแผนการเรียน เนื่องจากนิสิตต้องเรียนตามแผนหรือเก็บหน่วยกิตเพื่อให้ครบหลักสูตรที่กำหนดไว้ เพื่อสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ของแต่ละหลักสูตร และ 3) ด้านสถานศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และอาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาก จึงเป็นเหตุจูงใจต่อการตัดสินใจในการลงทะเบียนเรียน จากปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการลงทะเบียนเรียนของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็นนิสิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตติารีย์ สุโธ๊ะ (2559 : 96 - 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาการศึกษานอกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักศึกษา ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้เรียน

คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการเรียน ความพร้อมในการเรียน ความรับผิดชอบในการเรียน มีความจำเป็นอย่างมากที่สถานศึกษาควรจะศึกษาเจตคติของผู้เรียนต่อการเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน คือ ครูมีความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์มาก รู้ถึงแนวการสอนที่ดี จึงทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ที่ดี ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียนด้วย และปัจจัยด้านสถานศึกษา คือ การบริการของสถานศึกษา ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ การเรียนการสอน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการเรียน

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านครอบครัว คือ สมาชิกในครอบครัวมีความขัดแย้งกัน ไม่เข้าใจกัน เนื่องจากนิสิตอาศัยอยู่หอพักมากกว่าอยู่กับครอบครัว เมื่อมีปัญหาในการ

เรียน ไม่สามารถขอคำแนะนำ คำปรึกษาข้อคิดในการแก้ไขปัญหาอื่น ๆ ได้จากผู้ปกครอง 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว คือ นิสิตเรียนในคณะ/สาขาที่ไม่ตรงกับ ความสนใจหรือความถนัดของตนเอง จึงมีผลทำให้ไม่ตั้งใจเรียน เข้าห้องเรียนไม่ทันเวลา และ 3) ด้านสถานศึกษา คือ อาจารย์ผู้สอนไม่มีทักษะ ประสบการณ์ และการใช้สื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อนิสิตประสบปัญหาดังกล่าวและมีการใช้ชีวิตที่อิสระ ปรับตัวไม่ได้กับสังคมในมหาวิทยาลัย อาจส่งผลต่อการพัฒนาสภาพของนิสิตได้ จากปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการพัฒนาสภาพของนิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพัฒนาการเป็นนิสิตได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ อุตตมะบุรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การได้รับความรัก ความเข้าใจและความอบอุ่นจากผู้ปกครอง การได้รับความแนะนำจากผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ต่อผลการเรียนของนักศึกษา และสอดคล้องกับผลการ

วิจัยของชนสาร จอมพุทรา (2553 : 80) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเนืองเหนือ 5 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ของครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โดยเฉพาะสมาชิกในครอบครัวมีความห่วงใยรักใคร่ผูกพันกับนักศึกษา มีความเข้าใจในความรู้สึก เอาใจใส่ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันปรับตัวเข้าหากันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนมีส่วนทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี แต่ครอบครัวที่ไม่มีเวลาเอาใจใส่ในตัวนักศึกษา ผู้ปกครองไม่มีเวลากับนักศึกษาในการปรึกษา และไม่มีการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องการเรียน การทำกิจกรรม หรือการบ้านที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

3. นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการผันสภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระบบการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลง

ทะเบียนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนิสิตระบบปกติ มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนแตกต่างกับนิสิตระบบพิเศษ เนื่องจากนิสิตระบบปกติเป็นนิสิตที่ได้รับการคัดเลือกมาโดยวิธีโควตาโดยตรงและผ่านระบบการคัดเลือกกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Admissions) ซึ่งส่วนใหญ่นิสิตระบบปกติจะมีพื้นฐานความรู้จบมาจากมัธยมศึกษาตอนปลาย นิสิตระบบพิเศษเป็นนิสิตที่ได้รับการคัดเลือกมาโดยคณะ / วิทยาลัย ดำเนินการเอง นิสิตเข้าศึกษาในระบบการศึกษาหรือมีช่องทางการเข้าศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2557 (กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560 : 91 - 93) ว่าด้วยการรับเข้าเป็นนิสิต ประเภทนิสิตและสภาพนิสิต ได้แก่ ระบบปกติ เป็นนิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในระบบปกติตามประกาศมหาวิทยาลัยหรือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระบบพิเศษเป็นนิสิตที่ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในระบบพิเศษตามประกาศมหาวิทยาลัย

และระบบเทียบเข้าจะต้องเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูงหรือเทียบเท่า

นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้น สภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการลงทะเบียนเรียนไม่ แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัย มหาสารคามมีการกำหนดให้การลง ทะเบียนเรียนต้องดำเนินการผ่านระบบ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด นิสิตสามารถ เลือกลงทะเบียนเรียนรายวิชาตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนดและเลือกรายวิชา โดยอิสระตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของสวัสดิ์ วิชระโกชน (2559 : 249) ได้ศึกษาการศึกษารูปแบบการให้ บริการด้านการลงทะเบียนเรียนระดับ ปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โดยมีระยะเวลาในการลงทะเบียน ประมาณ 7 – 14 วัน โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการลงทะเบียน เรียนตามข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศ ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยได้ พัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียนโดย การกำหนดให้นิสิตนักศึกษาลงทะเบียน เรียนผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

เป็นหลัก ซึ่งสามารถลงทะเบียนเรียนที่ใดก็ได้ที่สามารถเข้าสู่ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต นิสิตนักศึกษาบัณฑิตยศาสตร์ รายวิชาเพื่อลงทะเบียนเรียนในแต่ละ ภาคการศึกษาจากแผนการศึกษาที่ มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ และจะต้องลงทะเบียนเรียนภายในระยะเวลาที่ มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในปฏิทินการ ศึกษา

นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้น สภาพการเป็นนิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีระบบการ ศึกษาและชั้นปีต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการพ้นสภาพการเป็น นิสิตไม่ แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัย มหาสารคามได้มีหลักเกณฑ์การพ้นจาก สภาพนิสิต ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ว่าด้วยการศึกษาระดับ ปริญญาตรี โดยมหาวิทยาลัยมีการใช้ หลักเกณฑ์การพ้นจากสภาพนิสิตเป็น เกณฑ์เดียวกันทั้งหมดกับนิสิตทุกระบบ การศึกษาและทุกชั้นปีในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงทำให้นิสิต ที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพการเป็น นิสิต มีแนวความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาการลงทะเบียนเรียนและการพ้นสภาพของ นิสิตที่มีความเสี่ยงต่อการพ้นสภาพ

การเป็น นิสิตในระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการขยายจำนวนที่นั่งของกลุ่มรายวิชาที่เต็ม เพื่อรองรับจำนวนนิสิตที่ต้องการลงทะเบียนเรียนเพิ่ม ควรปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย (Server) ให้สามารถรองรับการเข้าใช้ระบบได้มากขึ้น ใช้งานได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว และควรพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ช่วยเหลือและแนะนำนิสิตในการลงทะเบียนเรียนและการฟื้นฟูสภาพของนิสิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสวัสดิ์ วิชระโกชน์ (2555 : 123 - 127) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าแนวทางการพัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียน ได้แก่ ควรมีการกำกับ ติดตามควบคุมดูแล และเฝ้าระวังระบบการลงทะเบียนเรียนไม่ให้ล้มบ่อยครั้ง มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ควรแบ่งช่วงการลงทะเบียนเรียนให้เหมาะสม ควรพัฒนาเว็บไซต์รวมถึงระบบไม่ให้ขัดข้อง และมีความรวดเร็ว ควรกำหนดให้การลงทะเบียนเรียนที่ละชั้นปี และควรเพิ่มความสามารถของ Server ให้สามารถรองรับผู้ใช้บริการจำนวนมากได้

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปวางแผนหรือบริหารจัดการด้านการลงทะเบียนเรียนและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ นิสิตสามารถสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด

1.2 กองทะเบียนและประมวลผลควรนำผลการวิจัยไปต่อยอดเพื่อพัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียนของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และสามารถรองรับการเข้าใช้งาน การลงทะเบียนเรียนได้ดียิ่งขึ้น

1.3 คณะ และหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน ควรพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำ ดูแลหรือช่วยเหลือ นิสิตในเรื่องการลงทะเบียนเรียนและการเรียนการสอน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียนและการฟื้นฟูสภาพของนิสิตในระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นข้อมูลในภาพรวมประกอบการวางแผนและการบริหาร

จัดการของมหาวิทยาลัย

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียนและการพัฒนาของนิสิต ครอบคลุมผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ประกอบด้วย นิสิต บุคลากร อาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ปกครองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนา กลไกการลงทะเบียนเรียนและการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการส่งเสริมจากมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ประเทพา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ผู้อำนวยการคลินิกวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี รองคณบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ คณะวิทยาการสารสนเทศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระพร ชะโน อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ และนางอรอนงค์ เมฆพรรณโอภาส ผู้อำนวยการกองทะเบียนและประมวลผล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## เอกสารอ้างอิง

- กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2560). *คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2560*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- กองทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558). *รายงานประจำปี 2558*. มหาสารคาม : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- กัญญาลักษณ์ บุญชาติ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทัศนคติและสมัครเข้าศึกษาใหม่ในสถาบันเดิมของนิสิต ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกษร เมืองทอง. (2554). *สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษาสาขาวิศวกรรมไฟฟ้า ภาควิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิตารีย์ สุโธ๊ะ. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนสาร จอมพุกธา. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาสาขาช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ วศ.บ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นรินทร์ ยุวดีนิเวศ. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา โปรแกรมวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. รายงานการวิจัย. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ อุตตมะบุรณ. (2542). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์, วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และทิพย์รัตน์ สีเพชรเหลือง.  
(2543). รายงานวิจัยการพัฒนาระบบการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชณี. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สวัสดี วิชระโกชน์. (2559). การศึกษารูปแบบการให้บริการด้านการลงทะเบียนเรียน  
ในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวง  
ศึกษาธิการ. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม : กองทะเบียนและประมวลผล  
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สวัสดี วิชระโกชน์. (2555). สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาระบบการ  
ลงทะเบียนเรียน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม :  
กองทะเบียน และประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพ  
การทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีใน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## The Relationship between Professional ethics and Job efficiency of finance and accounting officers in Mahasarakham University

นริศรา แดงเทพโพธิ์\*

Narisara Dangtepro\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\* นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

\* Finance and Accounting Analyst, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.576, 0.590 และ 0.628 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 42.90 ( $R^2 = 0.429$ ) ดังสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ ดังนี้  $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.298CRC + 0.276SOS$  และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.318CRC + 0.294SOS$

**คำสำคัญ:** จรรยาบรรณวิชาชีพ, ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรทางด้านการเงิน และการบัญชี

## Abstract

The purpose of this study was to compare and examine the relationship between professional ethics and job efficiency of the finance and accounting officers at Mahasarakham University. In particular, the study focused on the variations of gender, age, educational levels, working experience and job position for the comparison. A questionnaire was used as an instrument for collecting data of 84 finance and accounting analysts at Mahasarakham University. The statistical methods used for the analysis were mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regressions analysis. The result of this study indicated that professional ethics in terms of transparency,

independence, accuracy and honesty, safety and operating standards and corporate social responsibility services and confidentiality positively affect the performance with the significant correlation coefficients of 0.576, 0.590 and 0.628 at 0.05 significant level. The value of predictive power was 42.90% ( $R^2 = 0.429$ ) as shown by the unstandardized predictive equation:  $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.276SOS + 0.298CRC$  and the standardized predictive equation:  $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.394SOS + 0.318CRC$ .

**Keywords:** Professional ethics, Job efficiency, Finance and Accounting Analyst

## บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวมุ่งสู่การค้าเสรี ก่อให้เกิดผลกระทบไปยังอุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจภาคเกษตรกรรม รวมไปถึงบุคลากรในวิชาชีพต้องเรียนรู้และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในการดำรงอยู่ ซึ่งทุกวิชาชีพล้วนแล้วแต่เกิดจากความรัก ความศรัทธาจะทำงานอย่างอุทิศตน เพื่อความเจริญของวิชาชีพ เพื่อประโยชน์สุขของสาธารณชน และเพื่อให้

ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ หรือประกอบวิชาชีพที่ตนทำอยู่ วิชาชีพทางการด้านการเงินและการบัญชีถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไม่น้อยไปกว่าวิชาชีพกฎหมาย วิศวกรรม หรือแพทย์ เพราะการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความถูกต้องตามควรของรายงานทางการเงิน และการประสานงานกับนักบัญชี ตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบ เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปได้ด้วยดี (สุมินทร เบ้าธรรม. 2556 : 117) ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชียังนอกจากจะมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพแล้ว เกียรติศักดิ์ในวิชาชีพยังนับว่าเป็นรากฐานหรือจุด

เริ่มต้นที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional ethics) เป็นข้อกำหนดการประมวล ความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนต้องยึดถือ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ และเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (จรรยาบรรณวิชาชีพ ศรียพ. 2557 : 6) โดย ต้องการที่จะทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดภายในจิตใจของบุคคลที่มี ต่อวิชาชีพ มีความรู้สึกรักและเชื่อมั่นว่า วิชาชีพจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานตาม มาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ และมีทิศทางการทำงานที่ ชัดเจน (จรรยา มีสิม. 2556 : 1) ซึ่งการ ดำเนินงานและการดำเนินธุรกิจของ องค์กรนั้น บุคลากรควรปฏิบัติงานด้วยความ ละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง แม่นยำ ชัดตรง ชัดเจน โปร่งใส เป็นที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ รวมถึงเป็นที่ยอมรับตาม มาตรฐานของวิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบ หลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความ โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม

และความซื่อสัตย์สุจริต(Transparency, Independence, Accuracy and honesty) ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (Safety and operating standards) และด้านความรับผิดชอบต่อ ผู้รับบริการและการรักษาความลับ (Corporate social responsibility services And confidentiality) (สภา วิชาชีพบัญชี. 2553 : 68-69) หาก ผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบเหล่านี้ให้ ยึดถือปฏิบัติย่อมเกิดการผลการปฏิบัติงาน ที่ดี รวมไปถึงการสร้างพฤติกรรมที่ดี ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ของความสำเร็จในการทำงานต่อไป

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ บรรลุผลสำเร็จ โดยงานที่ได้มาตรฐาน มี คุณภาพ สามารถประหยัดต้นทุน และสามารถปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลา นอกจากนี้ยังส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดความ พึงพอใจสูงสุด (ศุภดา สุริยสุภาพงศ์. 2558 : 6) โดยความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ไว้ ดังนั้น บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถจะใช้กลวิธี หรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้

มาก และใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด และเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (กรีตียตย์ยง. 2549 : 52) สำหรับปฏิบัติงานขององค์กรใดๆ นั้น ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านเวลา (Time) (สมใจ ลักษณะ. 2546 : 7) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานที่จะต้องถือปฏิบัติ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่จะช่วยให้งานสำเร็จและผลงานออกมาเป็นที่น่าพอใจ ก่อให้เกิดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความเจริญ ความก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริหาร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานด้วย และยังเป็นแรงผลักดันให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถานศึกษาของรัฐแห่งที่ 22 ของประเทศไทย ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการ ที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา สามารถพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้านวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560 : เว็บไซต์ ) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้มีพันธกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ การจัดการศึกษาและวิชาชีพขั้นสูง การสร้างผลผลิตจากการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (กองทะเบียนและประมวลผลสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 1-8) เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทรัพยากร และ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพราะมหาวิทยาลัยได้มีการปรับยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ซึ่งต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามแผนที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ โดยบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี รวมไปถึงหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการ และบริหารเงินงบประมาณต่างๆ เช่น งบประมาณเงินรายได้ งบประมาณเงินรับฝาก และงบประมาณเงินแผ่นดิน ดังนั้น บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งและจำเป็นต้องอาศัยความศรัทธาของตนที่มีอยู่ รวมทั้งองค์กรประกอบอื่นๆ ในการทำงานสำหรับวิชาชีพของตน (กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 12)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลในการพิจารณาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยงาน และเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการที่จะนำจรรยาบรรณวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ปฏิบัติงานถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบ และข้อ บังคับต่างๆ ต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทาง



ด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน

2. บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ

การทำงานแตกต่างกัน

3. จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. จรรยาบรรณวิชาชีพมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 106 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) ซึ่งจำแนกประชากรกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 106 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมา จำนวน 84 ชุดและเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 79.25 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับมาอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Question-

naire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาจรรยาบรรณวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ความแม่นยำและนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง หลักความระมัดระวังรอบคอบ และสามารถตรวจสอบได้ และการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ โดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับ ด้านความรู้ความสามารถ

และมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน การจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอาชีพ และด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักความระมัดระวังในการใช้ข้อมูล การป้องกันข้อมูล การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ และการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9070 ซึ่งสองคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่าง

ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อ บังคับ และแนวปฏิบัติ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ด้านต้นทุนของงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าและความสูญเสียเปล่าของทรัพยากร ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนงานการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม ผลงานมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ และมีปริมาณงานตรงตามที่กำหนดไว้ และด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมเกี่ยวกับการบรรลุผลสำเร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด ความสามารถในการบริหารเวลาการปฏิบัติงาน ความ

กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9350 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

## ผลการวิจัย

**ตาราง 1** การเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ	t	F	sig
เพศ	0.639		0.920
ระดับการศึกษา	1.445		0.152
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0.461		0.646
อายุ		1.625	0.124
ประสบการณ์ในการทำงาน		1.302	0.196

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ

ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

**ตาราง 2** การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	t	F	sig
เพศ	0.116		0.987
ระดับการศึกษา	1.327		0.188
ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	0.181		0.857
อายุ		0.448	0.720
ประสบการณ์ในการทำงาน		0.713	0.547

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการ

ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ( $p > 0.05$ )

**ตาราง 3** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

ตัวแปร	JOE	TIA	CRC	SOS	VIFs
JOE	–	0.628*	0.590*	0.576*	
TIA		–	0.577*	0.537*	1.616
CRC			–	0.638*	1.938
SOS				–	1.817
$\bar{X}$	4.31	4.31	4.34	4.39	
S.D	0.44	0.48	0.47	0.48	

จากตาราง 3 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.576 – 0.628 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏ

ว่าค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.626 – 1.938 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งสอดคล้องกับ Black (2006) ได้นำเสนอว่าค่า VIF ที่มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

**ตาราง 4** การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของจรรยาบรรณวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จรรยาบรรณวิชาชีพ	ประสิทธิภาพการทำงาน		$\beta$	t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			
ค่าคงที่ (a)	2.345	0.390		6.012	0.000
ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (TIA)	0.456	0.090	0.488	5.068	0.000
ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ (CRC)	0.298	0.110	0.318	2.702	0.008
ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOS)	0.276	0.107	0.294	2.582	0.012

$R = 0.655$   $R^2 = 0.429$   $SE_{est} = 0.344$   $F = 20.017$   $a = 2.345$

จากตาราง 4 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน (JOE) ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต (TIA) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ (CRC) และด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน (JOE) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $\hat{Y} = 2.345 + 0.456TIA + 0.298CRC + 0.276SOS$  และ  $\hat{Z}_y = 0.488TIA + 0.318CRC + 0.294SOS$  ทั้งนี้ชุดของตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 42.90

## อภิปรายผล

บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีนั้น ได้มีจรรยาบรรณของวิชาชีพนี้กำหนดไว้เพื่อเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและการบัญชีไม่ว่าจะเป็นเพศไหน สถานภาพใด หรือระดับการศึกษา ระดับใดก็ตาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมินทร เบ้าธรรม และดวงฤดี อู่สำหรับ (2558 : 35) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร) ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจรรยาบรรณสำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (2558 : เว็บไซต์) กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

โดยสุจริต ต้องรักษาความลับได้ เต็มใจให้บริการและมีความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและถูกต้อง ไม่มีอคติต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ ไม่รับสิ่งของหรือสินบนจากผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดความขัดแย้งและไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความรอบคอบ ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ต้องบริหารความเสี่ยง ยึดมั่นในการปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะได้ตามวิชาชีพและข้อจำกัดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องรายงานและติดตามประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปพิจารณาและปรับปรุงในหน้าที่โดยไม่มีอคติ มีความประพฤติที่เหมาะสม และถูกกาลเทศะ มีอารมณ์มั่นคงและมีวุฒิภาวะพร้อมจะทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี และเหมาะสม และจรรยาบรรณด้านพัสดุที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น วางตัวเป็น

กลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกและด้วยความโปร่งใสสามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้ตลอดเวลา การมีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอและนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด การดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างประหยัด คุ่มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม และความสมเหตุสมผลประกอบด้วย การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในเรื่องการให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาการ แก้ไขปัญหาร่วมกันและการพัฒนางาน ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใดทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากผู้ขาย ผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบการ

ปฏิบัติต่อผู้ชาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ รวมถึงการรับฟังผู้มาร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อเพื่อนำใจ แต่ทั้งนี้ การปฏิบัติดังกล่าวต้องไม่เป็นปฏิบัติที่ก่อให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุ ให้สามารถพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพเฉพาะสาขาหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและในการส่งเสริมสนับสนุน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล และผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงควบคุม ตรวจสอบ ดูแลและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติตามจรรยาบรรณนี้ อย่างเคร่งครัดในกรณีที่พบว่ามีประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้ ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องไปตามจรรยาบรรณนี้ต่อไป

บุคลากรทางด้านการเงินและ การบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องพยายามดำเนินงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะมิเพศ สถานภาพและระดับการศึกษาระดับใดก็ตาม องค์กรต่างมีความคาดหวังให้บุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูไลร์นีย์ ผดุงกิจ (2559 : 96) พบว่าเจ้าหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุ ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้สุทธิเฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานไม่เพียงแต่ต้องทำงานจากความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในอาชีพ ทำงานให้ถูกต้องมีคุณภาพ มีความครบถ้วน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดความสูญเสีย



น้อยที่สุด และความราบรื่นในการปฏิบัติงานที่มาจากความสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ที่มีความเข้าใจ และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน จะส่งผลให้เกิดสายพานการทำงานที่ต่อเนื่องและทำให้งานเสร็จอย่างรวดเร็วและทันเวลา เมื่อองค์ประกอบทุกด้านมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์จากการทำงานขององค์กรจะมีประสิทธิภาพผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตุกตา บุรีรัมย์ (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ โภษะนาทแสนยากร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด การดำรงตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคลากรทางด้านการเงินและ

การบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระ มีความเที่ยงธรรม โดยต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้น และใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง และหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬามาตสุนทร (2552 : 149) พบว่า ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหัวใจที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความชอบธรรม และเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่มีการปิดบังซ่อนเร้น บิดเบือน หรือเอาแต่ประโยชน์ส่วนตน อย่างไรก็ตามความโปร่งใสจะเกิดขึ้นได้ไม่เพียงแต่จะมีระบบการกำกับดูแล ที่ดี และมีผู้บริหารที่สุจริตมีคุณธรรมเท่านั้น ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรทั้งหลายก็ เป็นส่วนสำคัญที่จะต้องมีความรู้ในเรื่อง

ของความโปร่งใส และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนด้วยความเข้าใจและเห็นใจในทุกวิถีทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติกาญจน์ ศรีพอ (2557 : 83-84) พบว่า จรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชีด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเป็นอิสระในวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี โดยใช้ดุลยพินิจและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่น่าเชื่อถือ การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นกลางหรือความเที่ยงธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความเป็นอิสระนี้จะต้องเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโคมทอง ภาดาอาตนา (2548 : 108) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีการจัดทำบัญชีที่ถูกต้องตามหลักการบัญชี

ที่รองรับโดยทั่วไป ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลมีคุณภาพมากขึ้น มีการจัดทำโดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักการบัญชี และสอดคล้องกัน สามารถตรวจสอบได้ ย่อมส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และข้อมูลทางการบัญชีที่จัดทำขึ้นก็สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงการตัดสินใจอีกด้วย

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากหัวใจสำคัญของจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพคือ ความไว้วางใจของผู้มารับบริการ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องรักษาผลประโยชน์ของผู้รับบริการเหนือสิ่งอื่นใด เพราะสิ่งที่ผู้มารับบริการกลัวคือความไว้วางใจ และกลัวเปิดเผยข้อมูลหรือความลับให้กับผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อดูแลผลประโยชน์ให้กับผู้รับบริการ ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีคุณประโยชน์ทั้งต่อผู้รับบริการ และผู้ประกอบวิชาชีพเอง ซึ่งประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพ คือ ได้รับความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ผลสำเร็จของงานทันต่อเวลาอันเนื่องมาจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของโคมทอง ถาด อาตนา (2548 : 109) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญแก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการทุกราย ซึ่งเชื่อมั่นว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน หรือสร้างความมั่นใจให้แก่ลูกค้าตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกๆ กลุ่ม ย่อมทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการ และผู้ปฏิบัติงานควรเก็บรักษาความลับของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ รวมถึงการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับลูกค้าหรือผู้มารับบริการ หากผู้ปฏิบัติงานสามารถกระทำได้เช่นนี้ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ สุขแก้ว, วาสกัญญา งามโหม และฐิติมนต์ ธนกิติเอื้ออังกูร (2557 : 51) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและรักษาความลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ และสร้างความเชื่อมั่นให้ต่อผู้รับบริการ

รวมทั้งการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพต่างเป็นผู้ให้บริการวิชาชีพของตนเองต่อบุคคลต่างๆ ในสังคม โดยวิชาชีพแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบความประพฤติและวิธีปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ และเพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความเชื่อมั่น หากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับข้อใดข้อหนึ่ง ถือได้ว่าผู้นั้นประพฤติผิดจรรยาบรรณ ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานด้วยด้านความรู้ความสามารถและมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณิ ทัทธานี (2560 : 84) พบว่า พนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริงตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และมีผลงานที่สำเร็จตามเวลา สามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถจัดหางบการเงินได้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของซูรีพร เมืองจันทร์ (2555 : 79) พบว่า โดยลักษณะงานของนักบัญชีเป็นงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อกำหนดการปฏิบัติงานจะต้องเกี่ยวข้องกับเอกสารทั้งภายในและภายนอก การปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใสในการปฏิบัติงานจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอต่อผู้บริหารทราบและพิจารณาด้วยทุกครั้ง ซึ่งนักบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวังรอบครอบทำให้ผลงานสำเร็จถูกต้อง เป็นที่น่าพอใจของผู้บริหาร เป็นอย่างยิ่งและ

สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยนำเสนอข้อมูลถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดีทำให้ผลงานมีความน่าเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของโคมทอง ถาดอาดนา (2548 : 108) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีการจัดทำบัญชีโดยนำหลักการทางบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ความสามารถทางบัญชีบริหาร บัญชีการเงิน และบัญชีภาษีอากร รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินหรือจัดทำบัญชี ย่อมส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความ

โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้ตระหนักถึงหลักเกณฑ์ความแม่นยำและนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง ปฏิบัติงานโดยใช้หลักความระมัดระวังรอบคอบ และสามารถตรวจสอบได้ และใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ โดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้เสมอ

1.2 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ โดยใช้หลักความระมัดระวังในการใช้ข้อมูล และมีการป้องกันข้อมูลเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และให้ความสำคัญกับคำติหรือคำชม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 บุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ทำให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความ

เป็นมืออาชีพ โดยยึดหลักเกณฑ์ปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักวิชาการพัสดุ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุ หรือไม่อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี เช่น การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชี หรือไม่ อย่างไร

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไป นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้

ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญมณวิทยาภุมิ และนางสาววัชรฐิณันท์ เครือวรรณ ที่ให้ความช่วยเหลือในการ

ตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). *ค้นหาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560. จาก <[www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร](http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร)>.
- กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *หน้าที่ในการปฏิบัติงานทางด้านระบบบัญชีและพัสดุ*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2555). *คู่มือระเบียบข้อบังคับระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2555*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มิสเตอร์ก๊อปปี (ประเทศไทย) จำกัด.
- โคมทอง ถานอาดนา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรยา มีสิม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุไลรัตน์ ผดุงกิจ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินบัญชีและพัสดุมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชีพ เมืองจันทร์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการบัญชีบริหารกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิตติกาญจน์ ศรีพอ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดาร์รัตน์ สุขแก้ว, วาสุกาญจน์ งามโฉม และจิตติมนต์ ธนกิติเอื้ออังกูร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี*

- ธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนครปฐม. งานวิจัย. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ตุ๊กตา บุรีรัมย์. (2559). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดส่งผลกระทบต่อการทำงานของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. งานวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ โกฎจนาทแสนยากร. (2551). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดทั่วไปที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา องค์การเภสัชกรรม. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). ประวัติความเป็นมา. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2560. จาก <[http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SHOW\\_ABOUTMSU](http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SHOW_ABOUTMSU)>.
- ศุภดา สุริยสุภาพงศ์. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมการปฏิบัติงานสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการทำงานของครูสอนบัญชีสหกรณ์ ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- “สภาวิชาชีพ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2553,” (2553).ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127. ตอนที่ 127ง. หน้า 68-69. 3 พฤศจิกายน 2553.
- สมใจ ลักษณะ. (2552) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. (2555). จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน พัสดุ บัญชี. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2560. จาก <[www.kmutt.ac.th/treasury/CPFinance.htm](http://www.kmutt.ac.th/treasury/CPFinance.htm)>.
- สุพรรณณี ทัทธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



สุมินทร เป้าธรรม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ*. ปีที่ 30 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2556. : หน้า 117.

สุมินทร เป้าธรรม และดวงฤดี คุ้ม. (2558). *จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี : มุมมองของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย*. งานวิจัย สาขาบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S. (2005). *Marketing research*. New York : John Wiley & Son.

Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making (4<sup>th</sup> ed)*. USA : John Wiley & Son.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2<sup>nd</sup> ed)*. New York : McGraw-Hill.

## 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 ยกเว้นชื่อเฉพาะที่ต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ 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 คำอธิบาย อยู่ด้านล่าง

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

**1.11 เอกสารอ้างอิง (references)** สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิงทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยมีหลักการทั่วไป คือ เอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทความที่ยังไม่ผ่านการตีพิมพ์ และไม่ควรเป็นบทความที่ยังไม่ผ่านการตีพิมพ์

## 2. บทความทั่วไป

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

## 3. บทวิจารณ์หนังสือ

- 3.1 ข้อมูลทางบรรณานุกรม
- 3.2 ชื่อผู้วิจารณ์
- 3.3 บทวิจารณ์

## เอกสารอ้างอิง

ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ American Psychological Association (APA Style)  
การเขียนเอกสารอ้างอิง

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

### ตัวอย่าง

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

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

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

### ตัวอย่าง

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

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

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

#### ตัวอย่าง

ณัฐนันท์ สินชัยพานิช, วราภรณ์ จรรยาประเสริฐ, ยุพิน รุ่งเวชวุฒิวินิตยา, มนต์ชูลี นิตินพ, สาริต พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2542). เกสัชกรพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง. รายงานการประชุมวิชาการเภสัชกรรม ประจำปี 2542 ของเภสัชกรรมสมาคมแห่งประเทศไทย ; 24-26 มีนาคม 2542. กรุงเทพมหานคร : เภสัชกรรมสมาคมแห่งประเทศไทย. 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). *การใช้ยาเงินตำมัยซินวันละครั้งเปรียบเทียบกับวันละสองครั้งในทารกแรกเกิดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

จ. กรณีที่เป็นบทความในหนังสือพิมพ์ 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](http://www.Cdc.gov/ncidod/Eid.htm)

## รูปแบบการเขียนบทความ

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

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

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

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

(Browallia New 16 pt. ปกติ)

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ใบสมัครสมาชิกวารสารสารคาม  
(SARAKHAM JOURNAL) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรดกรอรายละเอียดในใบสมัคร ดังต่อไปนี้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ - นามสกุล .....

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

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

โทรศัพท์..... โทรสาร..... E-mail.....

หน่วยงาน..... สถานที่ทำงาน.....

ถนน..... แขวง/ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

โทรสาร.....

สมัครเป็นสมาชิกรายปี 2 ฉบับ ค่าสมาชิก 300 บาท

สมัครเป็นสมาชิกสองปี 4 ฉบับ ค่าสมาชิก 550 บาท

ส่งจ่ายผ่านเลขที่บัญชี 983-9-26661-6 ธนาคารกรุงไทย ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม (เงินรายได้) สาขาท่าขอนยาง มหาสารคาม

ทั้งนี้ขอให้ส่งหลักฐานการสมัคร(ใบสมัครนี้) และสำเนาการชำระเงินได้ที่ sarakham-  
journal@hotmail.com หรือส่งเป็นเอกสารทางไปรษณีย์มาที่ งานวารสารสารคาม  
กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง  
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150



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