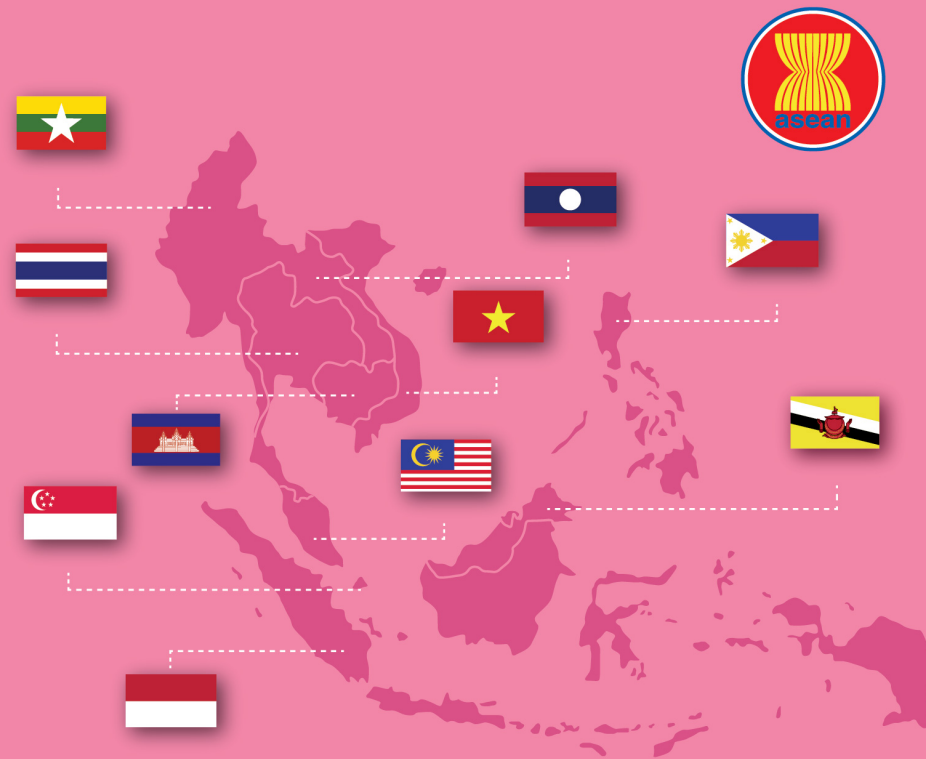


# SARAKHAM JOURNAL

MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Vol.10 No.1 January - June 2018



วารสาร

สารคาม

SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY



# วารสาร สารคาม

SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2562 ISSN 1906-893X

MSU

# วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2562 ISSN : 1906-893X

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

**ที่ปรึกษา**

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**บรรณาธิการ**

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**กองบรรณาธิการ**

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพร เกษสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์สิทธิพร ภิรมย์รื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมพ์ลสิทธิ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ประเสริฐสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพจน์ พรหมสัตย์พรต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานัญ ปาณางษ์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ ดร.นำผึ้ง อินทะเนตร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจวิชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MR.Paul Alexander Dulfer

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นางฉวีวรรณ อรรถะเศรษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**เลขานุการ**

นางพักตร์วิไล 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

การพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้องค์ความรู้ทางด้านการศึกษาวิจัยในแง่มุมต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการดำเนินงานขององค์กร ท่ามกลางการแข่งขันในการดำเนินงานทั้งทางด้านธุรกิจและการบริการภาครัฐ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดความผิดพลาดในการดำเนินงานให้น้อยที่สุด วารสารสาระความเป็นวารสารที่มุ่งเน้นการนำเสนอผลงานการวิจัยในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงาน นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเพื่อการก้าวไปสู่อนาคตอย่างมั่นใจ ในฉบับนี้ มีประเด็นการนำเสนอหลักๆ อยู่ 4 ประการ คือ ประเด็นที่หนึ่งงานวิจัยทางด้านคุณลักษณะและการพัฒนาคุณลักษณะทั้งของผู้ให้บริการและผู้รับบริการขององค์กร ประเด็นที่สองเป็นเรื่องของคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ประเด็นที่สามคือการศึกษาค้นคว้าความต้องการ (Need Assessment) และประเด็นที่สี่คือการบริหารและการจัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร งานวิจัยเหล่านี้ดำเนินการโดยบุคลากรที่มีส่วนร่วมในบริบทของงานโดยตรง ดังนั้นข้อค้นพบและข้อเท็จจริงจากผลการวิจัยจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามเราคาดหวังให้งานวิจัยในวารสารเป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นประโยชน์และความสำคัญของการวิจัย ในฐานะที่การวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาในองค์กรพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา  
กองบรรณาธิการ



## สารบัญ

- การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา 1  
ภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
กัมปนาท อาชา  
**An Analysis of Internal Educational Quality of Teaching sections  
at Mahasarakham University during the Academic  
year of 2014-2016**  
Kamphanat Archa
- แรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรี 20  
สาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6  
ทัศนัวรรณ เทพสุวรรณ  
**Motivation and Needs on Study Selection in Bachelor's Industrial  
Chemistry Program, Faculty of Science, Chiang Mai University  
of Mathayomsuksa 6 Students**  
Tassawan Thepsuwan
- การประยุกต์ใช้แนวคิดของลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 34  
ในการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
น้ำฝน ที่โคกกรวด, ตามธรรม จินากูล  
**Applying the LEAN Concept of Efficiency to Budget  
Allocation for a Research Project of Suranaree University  
of Technology**  
Namfon Teekokkroad, Dharmatham Jinagool

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู 49

นิพนพิทา กุลชิต, ประสาท เนื่องเฉลิม

**Professional Learning Community of Teachers**

Nippita Kulchit, Prasart Nuangchalem

ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงาน 58

ของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วรรษฐนันปี เครือวรรณ

**The Relationships between Operational Planning and Job Quality of Supporting Staff of Mahasarakham University**

Waratanan Kruawan

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของบุคลากร 78

สังกัดสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สายใจ ใจเย็น

**Factors Related to Work Engagement of Employees**

**in the Information Technology Service Center of Chiang Mai University**

Saijai Jaiyen

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิง 97

กลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สายฝน ทัพขวา

**Development of a Key Performance Index for Routine and Strategic Tasks of Graduate School, Mahasarakham University**

Saifon Thapkhwa

ความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียน  
การสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ คณะเภสัชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

127

อิสรา จูมมาลี, ธารีนี ศรีศักดิ์นอก,  
สมศักดิ์ อากาศีทองสกุล, ปาณิษา เสนาวงษ์

**Pharmacy Student's Opinions on Teaching and Learning Course  
of Pharmaceutical Jurisprudence and Ethics, Faculty of Pharmacy,  
Mahasarakham University**

Issara Chummalee, Tharinee Srisaknok,  
Somsak Arpasrithongsakul, Panissa Senawong





การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน  
ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**An Analysis of Internal Educational Quality of Teaching  
sections at Mahasarakham University during the Academic  
year of 2014-2016**

กัมปนาท อาชา<sup>1</sup>

Kamphanat Archa<sup>1</sup>

Received: 7 November 2018;

Revised: 17 December 2018;

Accepted: 21 December 2018

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการประเมินและศึกษาพัฒนาการของ  
ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการ  
เรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 21 คณะ (18 คณะ 2 วิทยาลัย  
และ 1 สถาบัน) ดำเนินการวิเคราะห์ใน 13 ตัวบ่งชี้ตามกรอบการประกันคุณภาพการ  
ศึกษาภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

---

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษา, ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, อีเมล  
kamphanat.a@gmail.com

<sup>1</sup> Educator, Center for Educational Quality Assurance and Development, Mahasarakham  
University

### ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่า 1) ปีการศึกษา 2557 ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยจากทุกคณะเท่ากับ 3.72 การดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง 2.28-4.32 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงานระดับดี 16 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 76.19) การดำเนินงานระดับพอใช้ 4 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 19.04) และ การดำเนินงานต้องปรับปรุง 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 4.77) จากคณะทั้งหมด 2) ปีการศึกษา 2558 ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยจากทุกคณะเท่ากับ 4.15 การดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง 3.38-4.78 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงานระดับดีมาก 3 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 14.29) การดำเนินงานระดับดี 17 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 80.95) และการดำเนินงานระดับพอใช้ 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 4.76) จากคณะทั้งหมด 3) ปีการศึกษา 2559 ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยจากทุกคณะเท่ากับ 4.21 การดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง 2.95-4.75 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงานระดับดีมาก 4 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 19.05) การดำเนินงานระดับดี 16 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 76.19) และการดำเนินงานระดับพอใช้ 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 4.76) จากคณะทั้งหมด

2. ผลการศึกษาพัฒนาการของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 พบว่า 1) จำนวน 11 คณะ ผลการประเมินคุณภาพมีแนวโน้มของคะแนนที่ดีขึ้นทุกปี (คิดเป็นร้อยละ 52.38) 2) ตัวบ่งชี้ที่คณะส่วนใหญ่มีแนวโน้มของผลการประเมินที่ดีขึ้นทุกปี มีจำนวน 11 ตัว

**คำสำคัญ :** การวิเคราะห์, การประกันคุณภาพภายใน, การประเมิน

### Abstract

An Analysis of Internal Educational Quality was undertaken at a selected number of teaching sections at Mahasarakham University during the Academic years of 2014-2016. The analysis adhered to the guidelines set out in the quality assessment framework of the Commission of Higher Education and focused on results and development of internal educational quality at 21 teaching sections, 18 faculties, 2 colleges and 1 institution in 13 indicators.

The findings were:

1. The results of the internal educational quality comparison were 1) in the 2014 academic year, the overall score of every faculty was 3.72, at good level, with the range from 2.28 to 4.32. There were 16 faculties at the good level (76.19%), 4 faculties at Fair level (19.04%), and 1 faculty at Need Improvement level (4.77%) 2) In the 2015 academic year, the overall score of every faculty was 4.15, at good level, with the range from 3.38 to 4.78 score. There were 3 faculties at Very Good level (14.29%), 17 faculties at good level (80.95%), and 1 faculty at Fair level (4.76%) 3) In the 2016 academic year, an overall score of every faculties was 4.21 at good level with the range from 2.95 to 4.75 score. There were 4 faculties at the Very Good level (19.05%), 16 faculties at the good level (76.19%), and 1 faculty at the Fair level (4.76%).

2. Development of internal educational quality during academic years 2014-2016 was twofold 1) There were 11 faculties (52.38%) showing an improving trend each year 2) There were 11 indicators in which most faculties were part of an improving trend each year.

**keywords :** analysis, internal quality assurance, assessment

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพ

ภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อใช้เป็นกลไกในการตรวจสอบรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554) โดยภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการ

ดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ (กัมปนาท อาษา, 2555)

การประกันคุณภาพภายในเป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตาม ตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็น รายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อ สภาสถาบัน หน่วยงาน ต้นสังกัด และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพ ภายนอก (กัมปนาท อาษา, 2556)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีประกาศคณะกรรมการประกัน

คุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) โดยกำหนดเป็นกรอบแนวทางการประกันคุณภาพภายใน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 ระดับคณะและสถาบัน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เห็นชอบกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามแนวทางของคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

แผนการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาสารคามแต่ละปี การศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดให้ระดับคณะดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกช่วงเดือนกันยายน

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีหน่วยงานจัดการเรียนการสอนที่อยู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในจำนวน 21 คณะ (18 คณะ 2 วิทยาลัย และ 1 สถาบัน) แยกเป็น 3 กลุ่มสาขา คือ กลุ่ม

วิทยาศาสตร์สุขภาพ 5 คณะ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7 คณะ และกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 9 คณะ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดการเรียนการสอนได้ทราบผลการวิเคราะห์ผลการประเมินและพัฒนากิจการของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมีข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานที่สูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาพัฒนาการของผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### แหล่งข้อมูล

เอกสารรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 63 เล่ม จาก 21 คณะ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นตารางเก็บข้อมูล (แบบ ป.1) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและได้รับการพิจารณาตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

#### ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใน 13 ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ตามแนวทางสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 1.1 ผลการบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม ตัวบ่งชี้ 1.2 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ตัวบ่งชี้ 1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตัวบ่งชี้ 1.4 จำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ตัวบ่งชี้

1.5 การบริการนิสิตปริญญาตรี ตัวบ่งชี้  
 1.6 กิจกรรมนิสิตระดับปริญญาตรี ตัวบ่งชี้  
 2.1 ระบบและกลไกการบริหารและ  
 พัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ตัว  
 บ่งชี้ 2.2 เงินสนับสนุนวิจัยและงาน  
 สร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ 2.3 ผลงานทาง  
 วิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย  
 ตัวบ่งชี้ 3.1 การบริการวิชาการแก่สังคม  
 ตัวบ่งชี้ 4.1 ระบบและกลไกการทำนุ  
 บำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ 5.1  
 การบริหารของคณะเพื่อการกำกับติดตาม  
 ผลลัพธ์ตามพันธกิจ กลุ่มสถาบัน และ  
 เอกลักษณ์ของคณะ ตัวบ่งชี้ 5.2 ระบบ  
 กำกับการประกันคุณภาพหลักสูตร

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาการของ  
 ผลการประเมินเพื่อหาผลรวม ค่าเฉลี่ย  
 และร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตาราง  
 แผนภูมิ และบรรยายสรุปเป็นความเรียง

### การแปลผลการประเมิน

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง  
 ถึง การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่งด่วน,  
 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง การ  
 ดำเนินงานต้องปรับปรุง, 2.51 - 3.50  
 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานระดับ  
 พอใช้, 3.51 - 4.50 คะแนน หมายถึง  
 การดำเนินงานระดับดี, 4.51 - 5.00  
 คะแนน หมายถึง การดำเนินงานระดับ  
 ดีมาก

## ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา  
 ภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วย  
 งานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัย  
 มหาสารคาม พบว่า

1.1 ผลการประเมินคุณภาพ  
 การศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557  
 แยกตามคณะ จำนวน 21 คณะ พบว่า  
 ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 การ  
 ดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง  
 2.28-4.32 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงาน  
 ระดับดี 16 คณะ (คิดเป็นร้อยละ 76.19)  
 การดำเนินงานระดับพอใช้ 4 คณะ (คิด  
 เป็นร้อยละ 19.04) และการดำเนินงาน  
 ต้องปรับปรุง 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ  
 4.77) จากคณะทั้งหมด

คณะที่มีผลการประเมิน  
 สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะเภสัช  
 ศาสตร์ 4.32 คะแนน การดำเนินงาน  
 ระดับดี คณะวิทยาศาสตร์ 4.29 คะแนน  
 การดำเนินงานระดับดี และคณะเทคโนโลยี  
 4.27 การดำเนินงานระดับดี ตามลำดับ

คณะที่มีผลการประเมิน  
 ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะนิติ  
 ศาสตร์ 2.28 คะแนน การดำเนินงานต้อง  
 ปรับปรุง วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ 2.63  
 คะแนน การดำเนินงานระดับพอใช้ และ

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ  
นฤมิตศิลป์ 3.24 คะแนน การดำเนินงาน  
ระดับพอใช้ ตามลำดับ

1.2 ผลการประเมินคุณภาพ  
การศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2558  
แยกตามคณะ จำนวน 21 คณะ พบว่า  
ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 การ  
ดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง  
3.38-4.78 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงาน  
ระดับดีมาก 3 คณะ (คิดเป็นร้อยละ  
14.29) การดำเนินงานระดับดี 17 คณะ  
(คิดเป็นร้อยละ 80.95) และการดำเนิน  
งานระดับพอใช้ 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ  
4.76) จากคณะทั้งหมด

คณะที่มีผลการประเมิน  
สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถาบันวิจัย  
วลัยรุกขเวช 4.78 คะแนน การดำเนิน  
งานระดับดีมาก คณะพยาบาลศาสตร์  
4.59 คะแนน การดำเนินงานระดับดีมาก  
และ คณะศึกษาศาสตร์ 4.54 คะแนน  
การดำเนินงานระดับดีมาก ตามลำดับ

คณะที่มีผลการประเมิน  
ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัย  
ดุริยางคศิลป์ 3.38 คะแนน การดำเนิน  
งานระดับพอใช้ คณะวัฒนธรรมศาสตร์  
3.76 คะแนน การดำเนินงานระดับดี และ  
คณะนิติศาสตร์ 3.77 คะแนน การดำเนิน  
งานระดับดี ตามลำดับ

1.3 ผลการประเมินคุณภาพ  
การศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2559  
แยกตามคณะ จำนวน 21 คณะ พบว่า  
ภาพรวมคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 การ  
ดำเนินงานระดับดี คะแนนอยู่ระหว่าง  
2.95-4.75 โดยมีคณะที่มีการดำเนินงาน  
ระดับดีมาก 4 คณะ (คิดเป็นร้อยละ  
19.05) การดำเนินงานระดับดี 16 คณะ  
(คิดเป็นร้อยละ 76.19) และการดำเนิน  
งานระดับพอใช้ 1 คณะ (คิดเป็นร้อยละ  
4.76) จากคณะทั้งหมด

คณะที่มีผลการประเมิน  
สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะเทคโนโลยี  
4.75 คะแนน การดำเนินงานระดับดีมาก  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ 4.62 คะแนน  
การดำเนินงานระดับดีมาก และสถาบัน  
วิจัยวลัยรุกขเวช 4.58 คะแนน การ  
ดำเนินงานระดับดีมาก ตามลำดับ

คณะที่มีผลการประเมิน  
ต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัย  
ดุริยางคศิลป์ 2.95 คะแนน การดำเนิน  
งานระดับพอใช้ คณะนิติศาสตร์ 3.52  
คะแนน การดำเนินงานระดับดี และคณะ  
การท่องเที่ยวและการโรงแรม 3.60 คะแนน  
การดำเนินงานระดับดี ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาพัฒนาการของ  
ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน  
ปีการศึกษา 2557-2559 พบว่า



2.1 ผลการประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน จำนวน 11 คณะ มี แนวโน้มของคะแนนที่ดีขึ้นทุกปี (คิดเป็น ร้อยละ 52.38) ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง คณะ วัฒนธรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยี คณะ วิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์

2.2 ตัวบ่งชี้ที่คณะส่วนใหญ่มี แนวโน้มของผลการประเมินที่ดีขึ้นทุกปี มีจำนวน 11 ตัว ได้แก่ ตัวบ่งชี้ 1.1 ผล การบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม ตัว บ่งชี้ 1.2 อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก ตัวบ่งชี้ 1.5 การบริการนิสิต

ระดับปริญญาตรี ตัวบ่งชี้ 1.6 กิจกรรม นิสิตระดับปริญญาตรี ตัวบ่งชี้ 2.1 ระบบ และกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ 2.2 เงิน สนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ตัว บ่งชี้ 2.3 ผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ประจำและนักวิจัย ตัวบ่งชี้ 3.1 การบริการวิชาการแก่สังคม ตัวบ่งชี้ 4.1 ระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปและ วัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ 5.1 การบริหารของ คณะ เพื่อการกำกับติดตามผลลัพธ์ตาม พันธกิจ และตัวบ่งชี้ 5.2 ระบบกำกับ การประกันคุณภาพหลักสูตร ยกเว้น 2 ตัว บ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ 1.4 จำนวนนิสิตเต็ม เวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ และตัวบ่งชี้ 1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในภาพรวม ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ที่	คณะ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559	
		คะแนน	การดำเนินงาน	คะแนน	การดำเนินงาน	คะแนน	การดำเนินงาน
1	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.76	ระดับดี	4.11	ระดับดี	4.36	ระดับดี
2	คณะศึกษาศาสตร์	3.67	ระดับดี	4.54	ระดับดีมาก	4.47	ระดับดี
3	คณะการบัญชีและการจัดการ	4.20	ระดับดี	4.08	ระดับดี	4.27	ระดับดี
4	คณะศิลปกรรมศาสตร์	3.28	ระดับพอใช้	3.91	ระดับดี	4.08	ระดับดี
5	คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม	3.82	ระดับดี	3.89	ระดับดี	3.60	ระดับดี
6	วิทยาลัยการเมืองการปกครอง	3.83	ระดับดี	4.09	ระดับดี	4.22	ระดับดี
7	วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	2.63	ระดับพอใช้	3.38	ระดับพอใช้	2.95	ระดับพอใช้
8	คณะวัฒนธรรมศาสตร์	3.45	ระดับพอใช้	3.76	ระดับดี	4.37	ระดับดี
9	คณะนิติศาสตร์	2.28	ต้องปรับปรุง	3.77	ระดับดี	3.52	ระดับดี
10	คณะวิทยาศาสตร์	4.29	ระดับดี	4.23	ระดับดี	4.49	ระดับดี
11	คณะเทคโนโลยี	4.27	ระดับดี	4.34	ระดับดี	4.75	ระดับดีมาก
12	คณะวิศวกรรมศาสตร์	3.96	ระดับดี	4.46	ระดับดี	4.49	ระดับดี
13	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์	3.24	ระดับพอใช้	4.00	ระดับดี	4.00	ระดับดี
14	คณะวิทยาการสารสนเทศ	4.09	ระดับดี	4.27	ระดับดี	4.53	ระดับดีมาก
15	คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	3.79	ระดับดี	4.25	ระดับดี	4.35	ระดับดี
16	สถาบันวิจัยวลัยรุกชเวช	3.87	ระดับดี	4.78	ระดับดีมาก	4.58	ระดับดีมาก
17	คณะพยาบาลศาสตร์	4.05	ระดับดี	4.59	ระดับดีมาก	4.35	ระดับดี
18	คณะเภสัชศาสตร์	4.32	ระดับดี	4.34	ระดับดี	4.21	ระดับดี
19	คณะสาธารณสุขศาสตร์	3.63	ระดับดี	4.00	ระดับดี	4.62	ระดับดีมาก
20	คณะแพทยศาสตร์	3.99	ระดับดี	4.08	ระดับดี	3.93	ระดับดี
21	คณะสัตวแพทยศาสตร์	3.71	ระดับดี	4.14	ระดับดี	4.35	ระดับดี
คะแนนเฉลี่ยจากทุกคณะ		3.72	ระดับดี	4.15	ระดับดี	4.21	ระดับดี

## สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2557-2559 หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญๆ ตาม ตัวบ่งชี้ประกันคุณภาพการศึกษาภายในมา อภิปรายผลดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตรโดยรวม

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีผลการประเมินหลักสูตรในภาพรวมแนวโน้มดีขึ้นทุกปี (2.00 คะแนน 2.82 คะแนน และ 3.15 คะแนน) และจำนวนหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐานลดลงทุกปี (32 หลักสูตร 13 หลักสูตร และ 4 หลักสูตร) รวมทั้งมีจำนวน 11 คณะ จากทั้งหมด 21 คณะ ที่มีแนวโน้มคะแนนดีขึ้นทุกปีด้วย สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2559) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยได้พิจารณาจากผลการประเมินระดับหลักสูตรและมีมติผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะ/หน่วยงาน และหลักสูตรดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะคณะกรรมการกำกับความเสี่ยง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เกี่ยวข้อง

กับการกำกับติดตาม ควบคุม และตรวจสอบหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้ 1) เร่งดำเนินการหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยการตรวจสอบจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร 2) ในการขออนุมัติเปิดหลักสูตรและแผนการรับนิสิต นั้น ให้มหาวิทยาลัยกลับไปทบทวนการขอเปิดหลักสูตร และแผนการรับนิสิต โดยดำเนินการกักตุนให้ถูกต้องและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานก่อนเสนอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ 3) ให้มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตและมาตรฐานในการปรับปรุงหลักสูตรเปิดหลักสูตร และการรับนิสิต เพื่อให้คณะได้แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติและมาตรา 44 ของ คสช. รวมถึงมติสภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นชอบหลักการให้หลักสูตรที่เปิดสอนแล้วไม่มีนิสิตต่อเนื่องตั้งแต่ 4 ภาคการศึกษา ดำเนินการปิดหลักสูตร และสอดคล้องกับสถาบันคลังสมองของชาติ (2559) ที่ระบุว่า การดูแลคุณภาพงานวิชาการเป็นหนึ่งในภาระหน้าที่ของกรรมการสภามหาวิทยาลัย

สภาฯ ต้องคำนึงถึงความเชื่อมโยงการเปิดหลักสูตรที่สะท้อนถึงผลผลิตที่มีคุณลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ประกอบกับสถานการณ์การแข่งขันด้านคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา และสภาฯ ควรให้ความสำคัญกับมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร รวมทั้งข้อมูล ณ ปัจจุบัน ที่นายสุภัทร จำปาทองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ได้เปิดเผยมติคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561) ให้ประกาศรายชื่อหลักสูตรที่ไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรจากผลการประเมินการประกันคุณภาพภายใน (IQA) เฉพาะในองค์ประกอบที่ 1 เป็นเวลา 2 ปีติดต่อกัน (ปีการศึกษา 2558 และ 2559) จำนวน 182 หลักสูตร จาก 42 สถาบันอุดมศึกษา โดยไม่มีรายชื่อหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## 2. อาจารย์ประจำคณะที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในภาพรวมแนวโน้มดีขึ้นทุกปี (628 คน คิดเป็นร้อยละ 52.57, 666 คน คิดเป็นร้อยละ 53.71 และ 697 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 ตามลำดับ) ซึ่งเกณฑ์มาตรฐาน

เฉพาะสถาบันกลุ่ม ข และ ค2 กำหนดค่าร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกที่กำหนดเป็นคะแนนเต็ม 5 คือ ร้อยละ 40 ขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาผลการประเมิน ปีการศึกษา 2559 ปีล่าสุด เป็นรายคณะ ยังมีจำนวน 6 คณะ จากทั้งหมด 21 คณะ ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพิจารณาแยกตามกลุ่มสาขาแล้วผู้วิจัยพบว่า กลุ่มสาขาที่มีร้อยละของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกที่สูงโดยส่วนมากจะเป็นคณะที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละระดับกลางจะเป็นคณะที่อยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และร้อยละระดับต่ำจะเป็นคณะที่อยู่ในกลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสำหรับคณะที่จัดการเรียนการสอนเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรี เช่น คณะนิติศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ อาจไม่จำเป็นต้องมีอาจารย์ที่คุณวุฒิปริญญาเอกมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) ที่กำหนดให้อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้รับผิดชอบและอาจารย์ผู้สอนต้องมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท แต่อย่างไร

ก็ตามการศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงสุด ที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความลุ่มลึกทางวิชาการเพื่อปฏิบัติพันธกิจสำคัญของสถาบันในการผลิตบัณฑิตศึกษาวิจัย เพื่อการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ ดังนั้นสถาบันจึงควรมีอาจารย์ที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดสอนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับพันธกิจหรือจุดเน้นของหลักสูตร สอดคล้องกับเพชรวาลัย ธิระวัฒน์พงศ์ และคณะ (2558) ซึ่งกล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ทุกคนในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งไพฑูรย์สินลาร์ดีน (2550) มองว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาที่เน้นสัมฤทธิ์ผลในการปรับปรุงศักยภาพอาจารย์เป็นหลัก โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาจะพัฒนาทักษะด้านการสอนของแต่ละ

บุคคลเป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงอาจารย์ควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะเสริมต่อพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ทั้งนี้ การที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในภาพรวมแนวโน้มดีขึ้นทุกปีส่วนหนึ่งมาจากนโยบายการสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อ เช่น ศึกษาต่อต่างประเทศ สนับสนุนค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายประจำเดือน ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่าจัดทำวิทยานิพนธ์ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558) รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานสายวิชาการ (อาจารย์) ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 3,500 บาทต่อเดือนเป็นเวลา 2 ปี

3. อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในภาพรวมแนวโน้มดีขึ้นทุกปี (392 คน คิดเป็นร้อยละ 32.82, 455 คน คิดเป็นร้อยละ 36.65 และ 497 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 ตามลำดับ) ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะสถาบันกลุ่ม ข และ ค2 กำหนดค่าร้อยละ

ละของอาจารย์ประจำที่ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดเป็นคะแนนเต็ม 5 คือ ร้อยละ 60 ขึ้นไป อย่างไรก็ตามหากพิจารณาผลการประเมินปีการศึกษา 2559 ปีล่าสุด ภาพรวมระดับมหาวิทยาลัยจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่ก็ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของ สกอ. และยังมีจำนวน 20 คณะ จากทั้งหมด 21 คณะ ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอีกด้วย มีเพียงคณะวิศวกรรมศาสตร์คณะเดียวที่ร้อยละอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 72.82) ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานของอาจารย์ว่าได้การศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับจันทร์เพ็ญมินคร (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า 1) การบริหารจัดการตนเองในการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านการสอน ด้านวิชาชีพ ด้านการวิจัยและด้านความรู้ และ 2) การสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ในการพัฒนา

ทางด้านวิชาการของอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านการวิจัย ด้านความรู้ ด้านวิชาชีพ และด้านการสอน

สำหรับผู้ที่ขอยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป ต้องเป็นผลงานทางวิชาการใน 4 กลุ่ม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) โดยพิริยะ ผลพิรุพพ์ (2561) มีความเห็นต่อเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการแบบใหม่ ดังนี้ “การขอตำแหน่งทางวิชาการในประเทศไทยนั้น ยังไม่มีความน่าเชื่อถือ ยังไม่เป็นกลาง และยังไม่มีความมาตรฐานที่สมบูรณ์แบบเพียงพอ ถ้าในต่างประเทศเขาจะดูที่ค่าคะแนน H-Index ของอาจารย์แต่ละคนเป็นสำคัญ อาจารย์คนหนึ่งถ้าตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact Factor สูงและมีค่า H-Index ถึงเกณฑ์ อาจารย์คนนั้นก็ได้รับตำแหน่งทางวิชาการนั้นๆ โดยเขาจะไม่ไปเสียเวลาอ่านงานที่ตีพิมพ์ในวารสารที่มีชื่อเสียงเหล่านั้น ซึ่งโดยส่วนตัวผมมองว่าเป็นระบบที่แฟร์และลดปัญหาการเมืองในคณะ/มหาวิทยาลัยได้”

ทั้งนี้ การที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีจำนวนอาจารย์ที่ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมแนว โนมตีขึ้นทุกปี ถึงแม้จะยังไม่เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานที่ร้อยละ 40 ส่วนหนึ่งก็ มีความพยายามในการสร้างแรงจูงใจใน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ ชำนาญศาสตราจารย์ 60,000 บาท ระดับ รองศาสตราจารย์ 80,000 บาท และ ระดับศาสตราจารย์ 100,000 บาท (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559) และมีโครงการปมเพาะนักวิจัยสายวิชาการ (อาจารย์) ต่อเนื่องมา 2 ปี ในการ ส่งเสริมให้คณาจารย์มีศักยภาพในการ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ

4. ระบบและกลไกการบริหารและ พัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

สำหรับการดำเนินงานปีการ ศึกษา 2557 ปีการศึกษา 2558 และปี การศึกษา 2559 มี 13 คณะ 18 คณะ และ 18 คณะ ตามลำดับ ที่สามารถ ดำเนินการได้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทุกประเด็น แต่เกณฑ์มาตรฐานที่คณะ ดำเนินการได้น้อยที่สุด คือ “การพัฒนา สมรรถนะอาจารย์และนักวิจัย มีการ สร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนยกย่อง อาจารย์ และนักวิจัยที่มีผลงานวิจัยหรือ งานสร้างสรรค์ดีเด่น” มีจำนวน 2 คณะ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์

มาตรฐาน สำหรับชุดวิชา วัฒนชัยสิทธิ์ และคณะ (2561) ได้ศึกษาพบว่า ในการ พัฒนาสมรรถนะนักวิจัยและพัฒนา ผลิตภัณฑ์หมักพืชมัปรรจุภัณฑ์ ควรใช้ วิธีการดังต่อไปนี้ การฝึกอบรม การสอน งาน การฝึกปฏิบัติงานและทางานร่วม กับผู้เชี่ยวชาญ การมอบหมายงานที่ สำคัญและติดตามผล การนำเสนอผล งาน และการให้คำชมเชย หรือให้รางวัล ในการทำงาน ส่วนขวัญดาว แจ่มแจ้ง และคณะ (2556) พบว่า กลยุทธ์การ พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ 1) การเพิ่มขีดความสามารถทุกระดับ 2) ปรับรูปแบบการสร้างเครือข่าย เพื่อขยายความร่วมมือในการพัฒนา สมรรถนะด้านการวิจัย ระหว่างองค์กร ภายใต้มหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) ส่ง เสริมความสามารถในการบริหารจัดการ งานวิจัย 4) พัฒนาระบบและกลไก สนับสนุนการวิจัย 5) ประสานความร่วมมือ เครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบ พหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 6) ส่ง เสริมและเผยแพร่องค์ความรู้จากงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอยกตัวอย่างกรอบมาตรฐาน สมรรถนะอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ (2558) โดยกำหนดสมรรถนะ

อาจารย์ระดับสูงสุด ระดับ 4 สึกษาจารย์ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติการได้รับการยอมรับ เช่น มีผลงานตีพิมพ์และการอ้างอิงนำไปใช้ ได้รับรางวัลที่ได้รับเกี่ยวกับศาสตร์ เฉพาะด้านหรือผลงานวิชาการได้รับการ อ้างอิงและทุนวิจัยที่ได้รับทั้งระดับชาติ/ นานาชาติหรือการได้รับเชิญให้นำเสนอ ผลงาน/ Keynote speaker ในการ ประชุมวิชาการทั้งระดับชาติ/นานาชาติ เป็นต้น

#### 5. ผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ประจำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมี ร้อยละผลงานทางวิชาการต่ออาจารย์ใน ภาพรวมไม่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นทุกปี (ร้อยละ 40.82 ร้อยละ 49.76 และร้อยละ 44.56 ตามลำดับ) แต่ก็ถือว่าสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐานของทุกกลุ่มสาขาที่ สกอ. กำหนด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2557) มีการสนับสนุนการทำวิจัยระยะ สั้นหลังปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ โดย สนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนไม่เกินราย ละ 200,000 บาท ผู้วิจัยขอยกตัวอย่าง รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพการทำ ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา (2561) ซึ่งใช้รูปแบบ “พีเลียง” โดย คณาจารย์ที่มีความประสงค์จะจัดทำผล

งานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ หากมีผู้ทรงคุณวุฒิและ/ หรือคณาจารย์ที่ผ่านการจัดทำผลงาน ทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งแล้ว เป็น “พีเลียง” ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข จะเกิดกำลังใจในการดำเนินการ อีกทั้ง ยังเป็นกลไกที่เอื้อต่อความสำเร็จในการ จัดทำผลงานวิชาการ ภายใต้ความเสีย สละและเจตนารมณ์ที่หวังดี ห่วงใย และ ใส่ใจของคณาจารย์ที่ทำหน้าที่พีเลียงที่ มีต่อผู้ทำผลงานวิชาการ รวมทั้งการให้ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก” และอุทัย บุญประเสริฐ (2547) กล่าวในบทความ เรื่อง เอกสารและผลงานทางวิชาการสำหรับ อาจารย์มหาวิทยาลัย ว่า “บทบาทที่ สำคัญของมหาวิทยาลัย ความมีชื่อเสียง และการเป็นมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการ ยกย่องยอมรับกันว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่ ก้าวหน้าจะเป็นที่ยกย่องกันนั้น จะอยู่ที่ การค้นคว้าวิจัยบุกเบิกในวิทยาการและ ความรู้เป็นสำคัญ อยู่ที่การขยายสิ่งที่ นิยมเรียกกันว่า ขยายขอบฟ้าแห่ง วิชาการ (Extend horizon of knowledge) ซึ่งผู้ที่มิบทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าวนี้ ที่แท้จริง คือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัย แห่งนั้นๆ นั่นเอง” สำหรับอานนท์ ศักดิ์ วรวิชัย (2561) มองทิศทางการทำผล



งานทางวิชาการในอนาคต คือ เน้นไปที่การทำงานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศและสามารถนำนวัตกรรม งานวิจัยมาผลิตและสร้างรายได้ และ/หรือความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มหาวิทยาลัยต้องเน้นรายได้จากการวิจัยที่สร้างนวัตกรรมและนำไปสู่เชิงพาณิชย์ (Commercialization) ออกมาทำให้ได้จริง ส่งออกได้จริง ลดต้นทุนได้จริง นำพาประเทศก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง ขณะเดียวกันก็เป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของมหาวิทยาลัยด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือ จำนวนหลักสูตรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การกำกับมาตรฐาน จำนวนอาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนนิสิตเต็มเวลาเทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัย คณะ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลไปประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำของมหาวิทยาลัย หรือ

นำข้อมูลไปทบทวน หรือปรับปรุงการดำเนินงาน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การบริการนิสิตระดับปริญญาตรี กิจกรรมนิสิตระดับปริญญาตรี ระบบและกลไกการบริหารและพัฒนา งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม ระบบและกลไกการทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การบริหารของคณะ ระบบกำกับประกันคุณภาพหลักสูตร จะเห็นว่าผลการดำเนินงานของแต่ละคณะมีความแตกต่างกัน บางคณะมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทุกประเด็น ทุกปี และบางคณะดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้น หน่วยงานรับผิดชอบหลักระดับสถาบันควรมีบทบาทในการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับคณะต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีและไม่ดีซึ่งกันและกัน รวมทั้งการทำงานในลักษณะเครือข่าย เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ ระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การศึกษา ดูงานข้ามคณะ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 วิเคราะห์หาสาเหตุเชิงลึกเป็นรายคณะที่มีผลการประเมินต่ำสุด อาจต้องมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในลักษณะ

ของการสัมภาษณ์ผู้บริหารของแต่ละคณะ และผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลว่าแต่ละตัวบ่งชี้เหตุใดคณะถึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของคณะที่มีผลการประเมินสูงสุด เพื่อถอดโมเดลการดำเนินงานบริหารจัดการคณะ

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม โดยเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น กลุ่มเน้นการผลิตปริญญาตรี กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มมหาวิทยาลัยที่

มีอายุการก่อตั้งที่ใกล้เคียงกัน เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน โดยส่วนใหญ่การดำเนินงานระดับดีมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยและหน่วยงานจัดการเรียนการสอนควรหาแนวทางร่วมกันในการวางแผนการปรับเปลี่ยนและการขับเคลื่อน เพื่อให้มหาวิทยาลัยและทุกหน่วยงานจัดการเรียนการสอนไปใช้ระบบคุณภาพอื่นที่มีความท้าทายและสามารถสะท้อนคุณภาพผลการดำเนินงานและการขับเคลื่อนการพัฒนาหน่วยงานจัดการเรียนการสอนและมหาวิทยาลัยให้พัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558, 7 ตุลาคม). *เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กัมปนาท อาษา. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. งานวิจัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กัมปนาท อาษา. (2555). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน วงรอบปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ขวัญดาว แจ่มแจ่ม และคณะ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของ  
อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร* ปีที่ 15 ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน 2556 : หน้าที่  
86-96.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *รายงานการประชุมคณะกรรมการการ  
อุดมศึกษา ครั้งที่ 1/2561*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการ  
อุดมศึกษา.
- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2557). การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี* 40 ปีที่  
6 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2557 : หน้าที่ 40-49.
- ชุติมา วัฒนชัยสิทธิ์ และคณะ. (2561). สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ  
นักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์หมักพิมพ์บรรจุภัณฑ์. *วารสารวิชาการ  
มหาวิทยาลัยธนบุรี* ปีที่ 12 ฉบับที่ 27 เดือนมกราคม – เมษายน 2561 :  
หน้าที่ 157-165.
- ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา. (2561). *ระบบพีทีเสิร์ช*. [ออนไลน์].  
ได้จาก <http://academic.bsru.ac.th/rabobpeereang.php>. [สืบค้นเมื่อวันที่  
14 กุมภาพันธ์ 2561].
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2561). *เกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการแบบใหม่*.  
[ออนไลน์]. ได้จาก [https://www.facebook.com/PiriyaPholphirul/  
posts/1676578589097346](https://www.facebook.com/PiriyaPholphirul/posts/1676578589097346). [สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2561].
- เพชรวัลย์ ธีระวณิชพงศ์ และคณะ. (2558). การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบัน  
อุดมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1  
มกราคม - มิถุนายน 2558 : หน้าที่ 33-40.
- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์. (2550). *อาจารย์มืออาชีพแนวคิด เครื่องมือและการพัฒนา*.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557, 21 พฤษภาคม). *เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุน  
สนับสนุนบุคลากรทำงานวิจัยระยะสั้นหลังปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ จาก  
กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557*. ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2558, 2 กรกฎาคม). เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ทุนการ  
สนับสนุนการศึกษาต่อต่างประเทศ จากกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม พ.ศ. 2558. ประกาศมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559, 7 เมษายน). เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข  
การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.  
2559. ประกาศ ก.บ.ม..
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558, 9 พฤศจิกายน). เรื่อง กรอบมาตรฐานสมรรถนะ  
อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลาค  
นครินทร์.
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (2559). ประมวลผลหลักสูตรธรรมภิบาลเพื่อการพัฒนา  
อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันคลังสมองของชาติ.
- สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ครั้งที่ 11/2559. พฤศจิกายน 2559. มหาสารคาม :  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา  
ภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2553 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557, 9 ธันวาคม). เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557.  
ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560, 16 ตุลาคม). เรื่อง หลักเกณฑ์และ  
วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง  
ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560. ประกาศ ก.พ.อ..
- อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย. (2561). มหาวิทยาลัยไทยจะไปไม่รอด ถ้ายังใช้การตลาดนำ  
หน้าการศึกษา. [ออนไลน์]. ได้จาก [https://mgronline.com/daily/de-  
tail/9600000100960](https://mgronline.com/daily/detail/9600000100960). [สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2561].
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2547). เอกสารและผลงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์  
มหาวิทยาลัย. วารสารสวนบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2  
มิถุนายน-ธันวาคม 2547 : หน้า 10-15.

แรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรี  
สาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6

**Motivation and Needs on Study Selection in Bachelor's  
Industrial Chemistry Program, Faculty of Science,  
Chiang Mai University of Mathayomsuksa 6 Students**

ทัศนวรรณ เทพสุวรรณ<sup>1</sup>

Tassawan Thepsuwan<sup>1</sup>

Received: 4 October 2018;

Revised: 7 January 2019;

Accepted: 27 February 2019

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลคือ นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจำนวน 300 คน จาก 10 โรงเรียน มีผู้ตอบกลับแบบสอบถามรวมจำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.00 ซึ่งข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปใน

---

<sup>1</sup> พนักงานปฏิบัติการ, ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

<sup>1</sup> Operation Officer, Industrial Chemistry Department, Faculty of Science, Chiang Mai University

การวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแรงจูงใจและความต้องการในการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 2.95, SD = 0.39$ ) 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดของภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ ผู้บริหารภาควิชาผู้รับผิดชอบงานด้านวิชาการ และคณาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะจงจำนวน 6 ท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้า ประกอบไปด้วยวิธีการแบบผสมผสาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้นักเรียนได้รู้จักสาขาวิชามากขึ้น การสร้างจุดแข็งของหลักสูตรโดยเน้นที่ผลลัพธ์ ผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม กระตุ้นให้คณาจารย์ภาควิชาสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เข้ามาร่วมทำกิจกรรมในภาควิชาเพื่อให้รับทราบถึงเส้นทางอาชีพ การประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้หลากหลาย การรับนักศึกษามากกว่าแผนที่กำหนดไว้สำรอง การปรับระบบการรับเข้าเป็น TCAS รวมถึงการจัดสรรทุนการศึกษาต่างๆ โดยมหาวิทยาลัย เช่น Presidential Scholarship จำนวน 50 ทุน ให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับทุกคณะ เป็นต้น

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจและความต้องการ, เคมีอุตสาหกรรม, นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6

## Abstract

This research project had two purposes. The first purpose was to study the motivation and needs of Mathayomsuksa 6 students relative to their selection of courses for the Bachelor's Degree in Industrial Chemistry Program.

The study was conducted at the Faculty of Science, Chiang Mai University. Sample data contributors were Mathayomsuksa 6 Students from schools in the upper Northern Region. Three hundred questionnaires were distributed to ten schools, and two hundred eighty two, or 94%, were completed and returned. The output was analyzed by computer with descriptive analysis which included frequency, number, percentage, and mean and standard deviation. The results showed that motivation and needs during study selection in Bachelor's Degree in Industrial Chemistry Program, Faculty of Science, were at a very high level ( $\bar{x}$ = 2.95, SD = 0.39), The second purpose was to understand how to increase the number of undergraduate students to meet the goals set by the Department of Industrial Chemistry, Faculty of Science, Chiang Mai University. Sample data contributors were university administrators, faculty administrators, and department administrators responsible for academic affairs, as well as lecturers from the Industrial Chemistry Department. Data collection was completed by interviewing 6 people; the output was analyzed using the content analysis method. The research found that guidelines for increasing the number of undergraduate students consists of an integrated approach including the combination of: Introducing the curriculum to more students, and strengthening the curriculum by focusing on outcomes, This approach produces graduates that meet the needs of the industry, faculty members that collaborate with industry and sets the students on a career path. Overall the university should consider offering scholarships such as The Presidential Scholarship that offers 50 scholarships to eligible students for all faculties.

**Keyword** : Motivation and Needs, Industrial Chemistry, Mathayomsuksa 6 Students

## บทนำ

การเรียนการสอนทางเคมีอุตสาหกรรม เปิดเป็นกระบวนวิชาเกี่ยวกับเคมีประยุกต์ ทางอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เป็นต้นมา ซึ่งในระหว่างนั้น ถือเป็นวิชาเลือกของภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ความน่าสนใจและความสำคัญของวิชานี้ได้ทำให้มีการส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ประเทศฝรั่งเศส เนื่องจากมีโครงการ ให้ความช่วยเหลือ และเชื่อมโยงระหว่าง มหาวิทยาลัยตุลูลส (วิศวกรรมเคมี) และ มหาวิทยาลัยมงต์เปอลิเย (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) กับคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในโครงการเคมีอุตสาหกรรมของภาควิชาเคมีในระยะแรกๆ ครั้งเมื่อภาควิชาเคมี มีความพร้อมมากขึ้นทั้งในด้านบุคลากรและห้องปฏิบัติการที่ค่อยๆ สะสม ตระเตรียมไว้ ภาควิชาเคมีจึงได้รับนักศึกษาเพิ่มขึ้นจากโควตาเดิม อีก 15 คน ในปี พ.ศ.2520 เพื่อจัดเตรียมให้มีการเรียนการสอนในทางเคมีอุตสาหกรรม และในปี พ.ศ. 2522 ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ จึงได้ทำการเปิดการศึกษาทางเคมีอุตสาหกรรม ให้เป็นเคมี แผน 2 เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการศึกษาเคมี

บริสุทธิ์ (เคมี แผน 1) และนักศึกษาเคมีอุตสาหกรรมรุ่นแรก ได้จบการศึกษาในปี พ.ศ. 2523 ครั้นเมื่อได้พิจารณาความเหมาะสม ของการศึกษาในด้านนี้แล้ว มหาวิทยาลัยและทบวงฯ ได้เห็นชอบในหลักการที่จะให้จัดตั้งการเรียนการสอนทาง เคมีอุตสาหกรรมขึ้น เป็นสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม ภาควิชาเคมี ทั้งนี้เป็นโครงการ ที่อยู่ในแผนพัฒนาฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เนื่องจากโครงการเคมีอุตสาหกรรม ได้มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มาตามลำดับ และยังมีแหล่งสนับสนุนความช่วยเหลืออีกแหล่งหนึ่งจากรัฐบาลญี่ปุ่น ในโครงการซิลิเกตเทคโนโลยีด้วย

สำหรับการขยายเป็นสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม ภาควิชาเคมีได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนต่อเนื่องมาจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2536 จึงได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเป็นภาควิชา เคมีอุตสาหกรรม สำหรับหลักสูตรบัณฑิตศึกษานั้น เริ่มมีการเปิดระดับปริญญาโท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 และเริ่มมีการเปิดในระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2554 (ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560: ออนไลน์) จนถึงปัจจุบัน ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มีบุคลากรจำนวนทั้ง



สิ้น 24 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 15 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 9 คน (คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560 : ออนไลน์) ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดเป้าหมายการรับนักศึกษา ระดับปริญญาตรีเข้าศึกษาในสาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรม จำนวน 50 คน ต่อปี การศึกษา และจากข้อมูลจำนวนนักศึกษา ที่เข้าศึกษาสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม เมื่อปีการศึกษา 2556 มีจำนวน 47 คน ปีการศึกษา 2557 มีจำนวน 42 และในปีการศึกษา 2558 จำนวน 42 คน (คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งมีจำนวนลดลง และ จำนวนนักศึกษามีน้อยกว่าเป้าหมายที่ วางไว้ ส่งผลให้ค่า FTES ของภาควิชาเคมี อุตสาหกรรมมีจำนวนอาจารย์มากกว่า จำนวนนักศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาแรงจูงใจและความต้องการในการ เลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรมของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) และศึกษาแนวทางการเพิ่มจำนวน นักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้ เป็นไปตามเป้าหมายตามที่ภาควิชา กำหนดว่าควรเป็นเช่นใด อย่างไรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความ ต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตร ปริญญาตรี สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สาย วิทยาศาสตร์)
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่ม จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรก เข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนด ของภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาแรงจูงใจและความ ต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตร ปริญญาตรี สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สาย วิทยาศาสตร์)

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยโดยใช้วิธี การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็น ของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สาย วิทยาศาสตร์) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ตอนบน ในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

และความต้องการส่วนตัว, อาชีพและสถาบันการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย คือ นักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน จำนวน 10 โรงเรียน รวมจำนวน 300 คน ซึ่งมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.00 โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้คำถามมาตรวัดแบบ Likert Method แบ่งความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และได้กำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighing Method (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) มีเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน แบ่งเป็น 4 ระดับ คำพิสัย โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตภาคชั้นโดยใช้สูตรการหาความกว้างอันตภาคชั้น คือ นำคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด และหารจำนวนช่วง และเมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปวิเคราะห์เกี่ยวกับค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การศึกษาแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดของภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์คัดเลือกแบบเจาะจงไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะผู้บริหารภาควิชาผู้รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการ และคณาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมจำนวน 6 ท่าน สอบถามความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดของภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แบบอุปนัย

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1

การเลือกเรียนต่อมีหลากหลายปัจจัยซึ่งผู้วิจัยได้พบว่านักเรียนมีระดับแรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนร้อยละของระดับแรงจูงใจและความต้องการเกี่ยวกับการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

n = 282

แรงจูงใจและความต้องการ	ระดับแรงจูงใจและความต้องการ				$\bar{X}$	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
<b>แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัว</b>							
1. ท่านมีความสนใจเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นอันดับแรก	7 (2.48)	71 (25.18)	153 (54.26)	51 (18.09)	2.12	0.72	น้อย
2. ท่านรู้จักสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมมาก่อนว่าศึกษาเกี่ยวกับอะไร	14 (4.96)	74 (26.24)	156 (55.32)	38 (13.48)	2.23	0.74	น้อย
3. ท่านได้รับทราบข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม	8 (2.84)	63 (22.34)	154 (54.61)	57 (20.21)	2.08	0.73	น้อย
4. ท่านมีความเห็นว่าสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่ได้รับความนิยม	14 (4.96)	143 (50.71)	111 (39.36)	14 (4.96)	2.56	0.67	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมแรงจูงใจและความต้องการส่วนตัว</b>					2.25	0.52	น้อย
<b>แรงจูงใจและความต้องการด้านอาชีพ</b>							
5. ท่านมีความคิดเห็นว่าสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	48 (17.02)	173 (61.35)	53 (18.79)	8 (2.84)	2.93	0.68	มาก
6. เมื่อสำเร็จการศึกษาจากภาควิชาเคมีอุตสาหกรรมแล้ว จะมีรายได้ที่ดี	35 (12.41)	186 (65.96)	53 (18.79)	8 (2.84)	2.88	0.64	มาก

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจำนวนร้อยละของระดับแรงจูงใจ และความต้องการเกี่ยวกับการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ต่อ)

แรงจูงใจและความต้องการ	ระดับแรงจูงใจและความต้องการ				$\bar{X}$	SD	ความหมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)			
7. ท่านต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	165 (58.51)	102 (36.17)	11 (3.90)	4 (1.42)	3.52	0.64	มากที่สุด
8. ท่านต้องการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในวิชาชีพ	111 (39.36)	130 (46.10)	34 (12.06)	7 (2.48)	3.22	0.75	มาก
9. ท่านต้องการทำอาชีพที่สังคมต้องการ	138 (48.94)	115 (40.78)	22 (7.80)	7 (2.48)	3.36	0.73	มากที่สุด
10. ท่านต้องการอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องในสังคม	116 (41.13)	121 (42.91)	36 (12.77)	9 (3.19)	3.22	0.79	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมแรงจูงใจและความต้องการด้านอาชีพ</b>					<b>3.19</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>
<b>แรงจูงใจและความต้องการด้านสถาบันการศึกษา</b>							
11. หลักสูตรเกี่ยวข้องกับงานที่ท่านหรือจะทำในอนาคต	83 (29.43)	147 (52.13)	46 (16.31)	6 (2.13)	3.09	0.73	มาก
12. หลักสูตรนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	94 (33.33)	134 (47.52)	49 (17.38)	5 (1.77)	3.12	0.75	มาก
13. ชื่อเสียงมาตรฐานและคุณภาพของมหาวิทยาลัย	94 (33.33)	156 (55.32)	29 (10.28)	3 (1.06)	3.21	0.66	มาก
14. ระบบการศึกษาอำนวยความสะดวก	90 (31.91)	169 (59.93)	19 (6.74)	4 (1.42)	3.22	0.63	มาก
15. มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา	119 (42.20)	136 (48.23)	23 (8.16)	4 (1.42)	3.31	0.68	มากที่สุด
16. ชื่อเสียงคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน	61 (21.63)	162 (57.45)	52 (18.44)	7 (2.48)	2.98	0.71	มาก
17. ค่าใช้จ่ายเป็นที่ยอมรับได้	66 (23.40)	164 (58.16)	43 (15.25)	9 (3.19)	3.02	0.72	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวมแรงจูงใจและความต้องการด้านสถาบันการศึกษา</b>					<b>3.14</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม</b>					<b>2.95</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและความต้องการเกี่ยวกับการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39

เมื่อพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการแรงจูงใจและความต้องการเกี่ยวกับการเลือกสาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถแยกประเด็นการพิจารณาได้ดังนี้

1. แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวในการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมี

2. แรงจูงใจและความต้องการอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้ สาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรมเป็นสาขาที่ได้รับความนิยมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.56 สำหรับการรู้จักสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมมาก่อนว่าศึกษาเกี่ยวกับอะไร มีความสนใจเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นอันดับแรก และการได้รับทราบข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.23, 2.12, 2.08 ตามลำดับ)

แรงจูงใจและความต้องการด้านอาชีพในการเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจและความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้ ความต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และต้องการทำอาชีพที่สังคมต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.52, 3.36 ตามลำดับ) ส่วนต้องการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อยู่ในวิชาชีพ ต้องการอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องในสังคม มีความคิดเห็นว่าสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และเมื่อสำเร็จการศึกษาจากภาควิชาเคมีอุตสาหกรรมแล้วจะมีรายได้ที่ดี อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22, 3.22, 2.93, 2.88 ตามลำดับ)

แรงจูงใจและความต้องการด้านสถาบันการศึกษา โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจและความต้องการในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 โดยมีรายละเอียดอธิบายดังนี้ มาตรฐานและคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.31 สูงกว่าด้านอื่นๆ ส่วนระบบการศึกษานอกระบบ ความสะดวก ชื่อเสียงมาตรฐานและ

คุณภาพของมหาวิทยาลัย หลักสูตรนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ หลักสูตรเกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือจะทำในอนาคต ค่าใช้จ่ายเป็นที่ยอมรับได้ และชื่อเสียงคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.22, 3.21, 3.12, 3.09, 3.02, 2.98 ตามลำดับ)

## ตอนที่ 2

แนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดของภาควิชาเคมี อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ ผู้บริหารภาควิชา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานทางด้านวิชาการ และคณาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาเคมี อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 ท่าน เพื่อการสัมภาษณ์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้า โดยผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าประกอบไปด้วยวิธีการแบบผสมผสาน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้

นักเรียนได้รู้จักสาขาวิชามากขึ้น การสร้างจุดแข็งของหลักสูตรโดยเน้นที่ผลลัพธ์ คือผลิตภัณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม กระตุ้นให้คณาจารย์ภาควิชาสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม การจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เข้ามาร่วมทำกิจกรรมในภาควิชา เพื่อให้รับทราบถึงเส้นทางอาชีพ การเรียนในสาขาวิชาการประยุกต์ใช้ความรู้ในชีวิตประจำวันได้หลากหลาย ซึ่งเป็นจุดเด่นของภาควิชา การรับนักศึกษามากกว่าแผนที่กำหนดไว้สำรองหากเมื่อมีนักศึกษาลาออก การปรับระบบการรับเข้าเป็น TCAS (Thai University Center Admission System) รวมถึงการจัดสรรทุนการศึกษาต่างๆ เช่น Presidential Scholarship โดยมหาวิทยาลัย จำนวน 50 ทุน ให้แก่นักศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสำหรับทุกคณะ เป็นต้น

## อภิปรายผล

### ตอนที่ 1

แรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ของนักเรียน

มัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์)

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจและความต้องการในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า อาชีพที่มีรายได้ดี อาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงาน มีความมั่นคงก้าวหน้า มีเกียรติ เป็นที่ยกย่องในสังคม รวมถึงสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง มีหลักสูตรจัดการเรียนการสอนได้มาตรฐานและมีคุณภาพในระดับค่าใช้จ่ายที่ยอมรับได้ ตามความเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้คือส่วนหนึ่งในแรงจูงใจและลำดับขั้นของความต้อกรของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นแรงขับที่มีความสำคัญที่สุดและเป็นเบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ ชูจินดา, กิติยานภาลัย ภู่อตระกูล และ ฌภัทร โชคธนนกุล (2555) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ในเขตจังหวัดนันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการศึกษาคือ เหตุผลส่วนตัว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ภาพลักษณ์ของสถาบัน ปัจจัยทางสังคม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริภมา ศรีโคกล่าม (2556) ที่ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2555 พบว่าแรงจูงใจด้านการประกอบอาชีพ ด้านสังคม ด้านเหตุผลส่วนตัว และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน

## ตอนที่ 2

แนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษา ระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดของภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า วิธีการแบบผสมผสานหลากหลายเป็นส่วนหนึ่งในแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษา ระดับปริญญาตรีแรกเข้าให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดได้ เช่น การประชาสัมพันธ์

หลักสูตรให้นักเรียนได้รู้จักในวงกว้าง การสร้างจุดแข็งของหลักสูตร ผลิตภัณฑ์ให้ตรงความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การสร้างกิจกรรมของภาควิชา รองรับให้นักเรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้รับทราบถึงโอกาสเส้นทางอาชีพ ตลอดจนการปรับระบบการรับเข้านักศึกษาเป็น TCAS รวมถึงการจัดสรรทุนการศึกษา โดยส่วนงานต่างๆ ให้แก่นักเรียนผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดได้มีโอกาสเข้าเรียนมากขึ้น ดังนั้น การทำงานของผู้บริหารทุกระดับต้องเป็นผู้นำทั้งวิชาการ และการบริหารอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่กว้างไกล วางแผนระยะยาว มองให้ไกลไปให้ถึงมีระบบงานที่ปฏิบัติได้ชัดเจนต่อเนื่อง ประกอบกับภาควิชา ควรต้องมีการสร้างระบบและกลไกส่งเสริมการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าด้วยวิธีการ ช่องทางต่างๆ แบบเชิงรุกให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง การแนะนำจากเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่-รุ่นน้อง ยังเป็นส่วนเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ให้มาเลือกเรียนในหลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมได้เช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) คำนึงถึงอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาที่มีรายได้ดี มีมั่นคง มีเกียรติ เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของนักเรียนในการเลือกเรียนหลักสูตรปริญญาตรี ดังนั้น ภาควิชาควรพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ควรเลือกใช้สื่อหรือรูปแบบการนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเหมาะสมตามสถานการณ์ เข้าถึงกลุ่มนักเรียนเป้าหมายได้ตรง อันจะส่งต่อการรับรู้และเลือกเรียนสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมของนักเรียน นำไปสู่การเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีแรกเข้าของทางภาควิชาต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรมควรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทาง และวิธีการช่วยให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่จะเลือกเข้าศึกษาในสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม ได้มองเห็นเส้นทางเดินของการศึกษา การต่อยอดในสายอาชีพนี้อย่างเป็นระบบ ทำให้



นักเรียนสามารถคาดคะเนหรือตั้งเป้าหมาย ตลอดจนวางแผนการศึกษาและวางแผนอาชีพของตนได้ชัดเจน มองเห็นโอกาสความก้าวหน้าของตนทั้งในด้านการศึกษาและโอกาสด้านอาชีพต่อไปในอนาคตทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างชัดเจน ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา

1.2 ในภาพรวมของนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ยังไม่รู้จักสาขาวิชา เคมีอุตสาหกรรมว่าเป็นศาสตร์หรือเป็นการศึกษา ในเรื่องใด เกี่ยวกับอะไร จึงมีโอกาสน้อยที่นักเรียนจะสนใจเลือกสาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรมเป็นอันดับแรก ดังนั้น ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรมควรเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้เข้าถึงกลุ่มนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายผ่านสื่อและรูปแบบวิธีการต่างๆ โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายให้ชัดเจนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรขยายความกว้างของพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้เห็นภาพในองค์กรรวมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำแผนประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ตรงสำรวจความต้องการตลาดแรงงาน ทั้ง ณ ปัจจุบัน และอนาคตข้างหน้าในอีก 20 ปี เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณหัวหน้าภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม ที่ปรึกษาโครงการวิจัยฯ ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบใจนักเรียนมัธยมศึกษา ปีที่ 6 (สายวิทยาศาสตร์) ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 10 โรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์กรอกข้อมูลตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ชูจินดา, กิตติยานภาลัย ภูตระกูล, ณภัทร โชคชนินกุล. (2555). *แรงจูงใจในการศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ในเขตจังหวัดนนทบุรี.* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2560). *ระบบสารสนเทศนักศึกษาระดับปริญญาตรี.* ค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2560. ได้มาจาก <http://www1.science.cmu.ac.th/Reg-sci/undergraduate/index.asp>
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2560). *รายชื่อบุคลากร สังกัด ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม.* ค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2560. ได้มาจาก <http://epg.science.cmu.ac.th/sciemployment/>
- ภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2560). *ประวัติภาควิชาเคมีอุตสาหกรรม.* ค้นวันที่ 9 พฤษภาคม 2560. ได้มาจาก <http://www.inc.science.cmu.ac.th/thai/history.php>
- ศิรินภา ศรีโคกล่าม. (2556). *แรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสถาบันการพลศึกษาของนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 ในเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2555.* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

# การประยุกต์ใช้แนวคิดของลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

## Applying the LEAN Concept of Efficiency to Budget Allocation for a Research Project of Suranaree University of Technology

น้ำฝน ทีโคกรวด<sup>1</sup>, ดามธรรม จินากูล<sup>2</sup>

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

Received: 22 May 2018;

Revised: 11 December 2018;

Accepted: 18 December 2018

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประยุกต์หลักการลีนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย จากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือโครงการวิจัยที่เสนอของงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวนโครงการวิจัยที่เสนอขอรวมทั้งสิ้น 224 ตัวอย่าง คิก ษาวิจัยโดยทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เครื่องมือลีนทำให้สามารถลดรอบเวลาการทำงานได้ร้อยละ 43.78 ลดเวลานำได้ร้อยละ 53.85 ลดชิ้นงานเสียได้ร้อยละ 69.23 และลดค่า

---

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

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

ใช้จ่าย 106.13 บาทต่อโครงการ ทำให้ประสิทธิภาพด้านเวลาเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.82 ด้านชิ้นงานดีเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.16 และด้านค่าใช้จ่ายดีขึ้นร้อยละ 67.38

**คำหลัก:** ลีน, ประสิทธิภาพ, รอบเวลาการทำงาน, ค่าใช้จ่าย

## Abstract

A financial exercise applied the concept of LEAN to increase the efficiency of budget allocations for research projects at Suranaree University of Technology. The 224 subjects in this case study were recipients of grants in fiscal year 2017. Experimental studies were One-Group Pretest-Posttest Design, and the statistical methods employed were descriptive statistics.

The results showed that implementation of LEAN could reduce cycle time by 43.78 per cent; the lead time by 53.85 per cent; defect by 69.23 per cent and the budget by 106.13 per case. The cycle time efficiency increased by 21.82 per cent; the first-time successful tasks efficiency increased by 35.16 per cent and the expended budget efficiency increased by 67.38 per cent.

**Keywords:** Lean, Efficiency, Cycle Time, Budget

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เน้นการบริหารงานแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” ปัจจุบันมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนด SUT Re-Profile 2020 พร้อมกับกำหนดวิสัยทัศน์ “Excellent Academic Institution in STI

and Society Accountability” เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้กำหนด 5 ยุทธศาสตร์หลัก เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน กล่าวคือ 1) การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัย 3) การสร้างคุณค่าต่อเศรษฐกิจและสังคมด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม 4) การสร้างความผูกพันกับวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5) การบริหารงาน

ที่นำสมัย เป็นธรรม และการสร้างระบบนิเวศแห่งคุณภาพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2560)

การจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของสถาบันวิจัยและพัฒนา ในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของคณาจารย์และนักวิจัยภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งงานดังกล่าวประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักๆ คือ ขั้นตอนการเสนอของบประมาณ ขั้นตอนการชี้แจงงบประมาณ ขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณ ขั้นตอนการนำข้อมูลที่จัดสรรลงระบบ NRMS ในแต่ละปีมีผู้สนใจส่งข้อเสนอโครงการปีละประมาณ 250 โครงการ เป็นเงินมากกว่า 350 ล้านบาทต่อปี และมีโครงการที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติให้ได้รับทุนวิจัยปีละประมาณ 200 โครงการ เป็นเงินมากกว่า 90 ล้านบาทต่อปี (สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2560)

สภาพปัญหาการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เมื่อพิจารณาตามประเภทความสูญเปล่า ก่อนการปรับปรุงกระบวนการพบว่า มีผลผลิตเกินความจำเป็น (Over Production) มีการถ่ายเอกสารเพื่อผู้ร่วมประชุมและในขั้นตอนการตรวจสอบ 2 ครั้ง การถ่ายเอกสารเพื่อสำหรับกา

ประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณากลับกองจัดสรรโครงการวิจัย เป็นต้น รวมทั้งด้านวัสดุคงคลัง (Inventory) จะต้องสำรองกระดาษ A3 ไว้เพราะข้อมูลเยอะต้องใช้กระดาษแผ่นใหญ่ ซึ่งใช้เพียงปีละครั้ง นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อเสนอโครงการที่ผ่านการพิจารณาในแต่ละรอบซึ่งในแต่ละปีมีการพิจารณาประมาณ 3 รอบ ทำให้ต้องเก็บเอกสารปีละประมาณ 250 โครงการ และเก็บไว้อย่างน้อย 5 ปีรวมเอกสารเก็บจำนวนกว่า 1,250 โครงการ ทำให้ต้องมีห้องเก็บเอกสาร ด้านของเสีย (Defect) จากการบันทึกข้อมูลการพิมพ์ถูกผิดงานทุนวิจัยใน File Excel ระหว่างเดือน กรกฎาคม – กันยายน 2559 พบว่ามีการพิมพ์ผิดเฉลี่ย 5 แผ่น ใน 28 แผ่น คิดเป็นร้อยละ 17.86 นอกจากนี้ยังมีการถ่ายเอกสารผิด การสั่งพิมพ์กระดาษไม่ตรงกับด้านที่ต้องการ และมีกระดาษเสียเช่น ยับ เปื้อน ฯลฯ ทำให้เกิดของเสียจำนวนมาก ด้านของกระบวนการมากเกินไป (Excess Processing) มีการเตรียมเอกสาร ข้อมูลไว้ตั้งแต่ยังไม่ทราบผลการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีขั้นตอนการพิจารณาหลายขั้นตอน ตั้งแต่ระดับสาขาวิชา สำนักวิชา และพิจารณาที่สถาบันวิจัยและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมย่อยๆ ในกระบวนการที่มาก มีส่วนที่ซ้ำซ้อน และวากวน เป็นต้น ด้านการรอคอย (Waiting) รอคอยผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเอกสารเบื้องต้น ประมาณ 5 วัน และรอคอยคณะอนุกรรมการประมาณ 14 วัน นอกจากนี้ ยังต้องเสียเวลารอบการพิจารณาของปีงบประมาณ รอระยะเวลาการประกาศรับข้อเสนอโครงการประจำปีจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ นอกจากนี้ยังรอในกระบวนการพิจารณาการจัดสรรทุน ทั้งจากนักวิจัย สาขาวิชา สำนักวิชา สถาบันวิจัย ฯลฯ ทำให้รอบเวลาการรอคอยยาวนาน

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้หาวิธีการที่จะทำการปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้แนวคิดลีนเพื่อเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานในการลดความสูญเปล่า ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ดังนั้นงานการจัดสรรงบประมาณและการวิจัยเพื่อรองรับงบประมาณจาก

สำนักงบประมาณถือเป็นงานหลักของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงทำให้ผู้วิจัยนำแนวคิดลีนมาเป็นกรอบในการแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการทำงานดังกล่าว

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประยุกต์หลักการลีนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย จากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

## ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยทางด้านการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วรวรรณ ศลิษฐ์ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารออมสิน โดยการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการให้บริการของธนาคารออมสินฯ และเพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ของธนาคารออมสินฯ จากการศึกษาพบว่า การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านกระบวนการให้บริการ สาเหตุเกิดจากขั้นตอนการทำงานที่ยุงยากและ ซับซ้อน

2. ปัจจัยด้านพนักงาน สาเหตุเกิดจาก พนักงานของธนาคารออมสินฯ เป็นพนักงานเข้าใหม่และไม่มีประสบการณ์การทำงานธนาคารมาก่อน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สาเหตุเกิดจาก ธนาคารยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอกับความต้องการของลูกค้า สถานที่ให้บริการยังมีความสะดวกไม่เพียงพอ

4. ปัจจัยเครื่องมือ การให้บริการสาเหตุเกิดจาก เครื่องให้บริการอัตโนมัติไม่เพียงพอ

ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในระยะสั้นธนาคารออมสินควรจะแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานด้านต้นทุนด้านสภาพแวดล้อม ในระยะยาวธนาคารออมสินควรจะแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรด้านการบริการ ด้านลูกค้า

งานวิจัยทางการลดค่าใช้จ่าย เช่น เอราวิล ถาวร และ คณะ (2557) ได้ทำการศึกษาแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินโรงพยาบาลพะเยา มีแนวคิดลดค่าใช้จ่ายของแผนกให้ลดลงตามนโยบายของโรงพยาบาล เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแผนผัง พารेटโต เพื่อคัดเลือกปัญหาที่ส่งผลกระทบที่สุดนำมาแก้ปัญหาพบว่า ค่าใช้จ่ายที่สูงที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายด้านการแพทย์ โดยเฉพาะ ถุงมือยาง (Gloves)

และพลาสติก (Transpore) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเทคนิคการแก้ปัญหาแบบ DMAIC (DMAIC Problem Solving) มาประยุกต์ใช้เพื่อหาแนวทางการลดค่าใช้จ่ายวัสดุสิ้นเปลืองดังกล่าว ทั้งนี้ได้วิเคราะห์สาเหตุ ของปัญหาโดยใช้ผังเหตุและผลแล้วปรับปรุงแก้ไขโดยประยุกต์ใช้เทคนิคและเครื่องมือทางวิศวกรรมร่วมด้วย ได้แก่ การควบคุมด้วยสายตา (Visual Control) และหลักการ ECRS ทำให้หน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินได้แนวทางการลดค่าใช้จ่าย วัสดุสิ้นเปลืองที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายต่อไป

งานวิจัยทางด้านลดระยะเวลาการทำงาน เช่น ปรัชญา ไวยฤทธิ์ และ ปริญ วีระพงษ์ (2558) ในการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของบริษัท ABC คลังสินค้า จำกัด โดยสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ระบบการจัดการคลังสินค้าของบริษัท ABC คลังสินค้า จำกัด พบว่ารูปแบบหลังการปรับปรุงและก่อนปรับปรุง การจัดเก็บสินค้าคงคลังและการใช้พื้นที่ใช้สอยให้เกิดประโยชน์ระบบและเทคโนโลยีต่างๆที่นำมาใช้ในคลังสินค้า การจัดเก็บและจัดวางสินค้าที่ไม่เหมาะสม กระบวนการเบิกสินค้า

ของพนักงานใช้เวลานานและมีข้อผิดพลาดสูง ดังนั้นวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการลดระยะเวลาของการหยิบสินค้าโดยใช้พื้นที่ shopping area ของบริษัท ABC คลังสินค้า จำกัด ลดระยะเวลาดั้งแต่แยกสินค้าและส่งสินค้าไปยังพื้นที่ out bound ใช้เวลาทั้งหมด เวลาเฉลี่ยในสัปดาห์ที่ 12 ลดลงร้อยละ 25.32

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Lean เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานโดยมีแนวคิดหลักในการทำงานโดยทำเฉพาะงานที่มีคุณค่า (Value Added) ในมุมมองของผู้รับบริการ นอกจากนี้ยังมองว่าความสูญเปล่าทำให้เกิดปัญหาและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูง ทำให้เสียคน เสียทรัพยากรในการดูแลรักษารวมถึงการดำเนินการ ดังนั้นเมื่อพบว่ามีความสูญเปล่าอยู่ในกระบวนการใด ก็ต้องหาวิธีการกำจัด ซึ่งความสูญเปล่าตามแนวคิดของลีนประกอบด้วย ของเสีย (Defect) ผลิตเกินความจำเป็น (Over Production) การรอคอย (Waiting) การขนส่งหรือเคลื่อนย้ายที่มากเกินไป (transportation) วัสดุ

คงคลัง (Inventory) การเคลื่อนไหวว่างหายไม่เหมาะสม (Motion) กระบวนการผลิตเกินจำเป็น (Excess Processing) (Womack, J.P. and Jones, D.T. 1996) ซึ่งปัจจุบันแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายในหน่วยงานของมหาวิทยาลัย (St Andrews University, 2017)

ประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดกล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด หรือใช้เวลาน้อยที่สุดและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ (Certo 2000, Herzberg et al. 1959 อ้างถึงในระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532, หน้า 13-16) เป็นการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น (ติน ปรัชญาพฤกษ์, 2537 หน้า 130) ซึ่งอาจเปรียบเทียบ ได้หลายมิติ เช่น มิติ



ทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่อย่างเดียวแต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิตนั้น ๆ ด้วย เช่น เวลาหรือวัตถุดิบ มิติทางการบริหารอาจพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรต่อวิธีการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย มิติทางสังคมอาจพิจารณาจากผล การสะท้อนกลับ (สมบูรณ์ ศิริสรธรศิริ, 2553, หน้า 120)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1. กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัย กรณีงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยศึกษาในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 224 ตัวอย่าง

#### 2. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

- ผังสายธารคุณค่า (Value Stream Mapping : VSM) โดยทำการรวบรวมข้อมูลดังนี้

##### 1. รอบการรวบรวมข้อมูล

(Cycle Time: C/T)

##### 2. เวลามา (Lead Time :

LT)

##### 3. ชีงงานเสีย (แผ่น)

##### 4. ค่าใช้จ่าย โดยเป็นค่า

กระดาษและค่าถ่ายเอกสาร

- เครื่องมือวิเคราะห์สภาพปัญหา

- แบบบันทึกข้อมูลของแต่ละ

กิจกรรม

#### 3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลก่อนเริ่มโครงการ และหลังจากการปรับปรุงกระบวนการ โดยเก็บข้อมูล ระยะเวลาการทำงาน ชีงงานเสีย ค่าใช้จ่าย จำนวน 224 ตัวอย่าง จำนวนครั้งของการเก็บ ได้จากการหาจำนวนครั้งในการจับเวลา ใช้การแจกแจง Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าผิดพลาด  $\pm 5\%$  ดังนี้

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

N = จำนวนครั้งของการจับเวลาที่ต้องการ

N = จำนวนครั้งของการจับเวลาเบื้องต้น

X = ค่าเวลาที่จับได้ของแต่ละครั้ง ถ้า

$N \leq N$  ไม่ต้องจับเวลาเพิ่ม ถ้า

$N > N$  ให้จับเวลาเพิ่ม =  $N - N$  (Caroline

Hayes, 2017)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลที่เก็บเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา

2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ ประสิทธิภาพของการดำเนินการโดยพิจารณาจาก

- ด้านเวลา
- ด้านชิ้นงาน
- ด้านค่าใช้จ่าย

5. กระบวนการปรับปรุงงาน  
จัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย ตาม  
แนวทางของสิ้น

- 1) จัดทำผังและวิเคราะห์  
กระบวนการทำงาน
- 2) สํารวจข้อมูลเบื้องต้นก่อน  
ทำการปรับปรุงกระบวนการ
- 3) จัดทำผังสายธารแห่งคุณค่า  
(VSM)
- 4) วิเคราะห์และวางแผนการ  
ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- 5) ประเมินผลการปรับปรุง  
กระบวนการ

## ผลการศึกษา

### 1. กระบวนการทำงานของการ จัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย

วิเคราะห์กระบวนการทำงาน  
ของการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย  
ด้วยแผนภูมิการไหลของงาน แล้วจัดทำ  
ผังสายธารคุณค่า โดยงานจัดสรรงบ  
ประมาณโครงการวิจัยมีฝ่ายที่เกี่ยวข้อง  
ในงานดังกล่าว 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่าย  
สารสนเทศการวิจัย ฝ่ายบริหารงาน  
ทั่วไป และฝ่ายประสานงานการวิจัย ซึ่ง

มีหน้าที่ในการดำเนินงานหลักโดยงาน  
หลักของฝ่ายประสานงานการวิจัย มีขั้น  
ตอนการปฏิบัติจำนวน 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเสนอของบประมาณ
- 2) การชี้แจงงบประมาณ
- 3) การจัดสรรงบประมาณ
- 4) การนำข้อมูลที่จัดสรรลง

### ระบบ NRMS

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา  
ขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณ โดยมีขั้น  
ตอนย่อย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การดึงข้อมูล
- ขั้นตอนที่ 2 จำแนกหมวดหมู่  
งบประมาณ

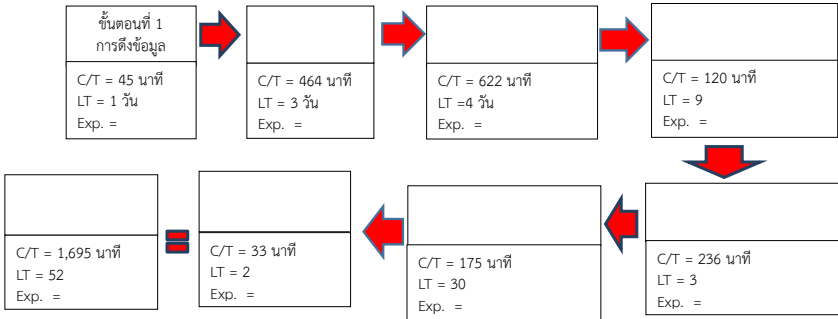
ขั้นตอนที่ 3 นำรายละเอียดที่  
เกี่ยวข้องกับการพิจารณามาใช้เพื่อ  
ประกอบการตัดสินใจ

ขั้นตอนที่ 4 นำข้อมูลที่จัดทำ  
เบื้องต้นเสนอต่อผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 5 ปรับแก้ตามข้อ  
เสนอแนะของผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนที่ 6 ประชุมคณะ  
อนุกรรมการพิจารณากลับกรองและ  
จัดสรรงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 7 แจ้งผลการ  
พิจารณาจากการศึกษาข้อมูลก่อนเริ่ม  
การปรับปรุงกระบวนการ แล้วนำมาจัด  
ทำผังสายธารคุณค่า (VSM) ได้ดังนี้

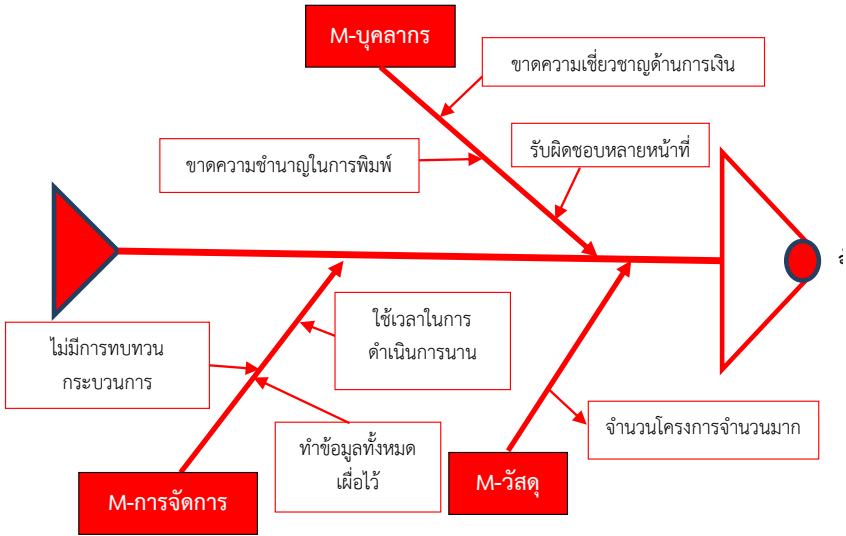


ภาพประกอบ 1 แสดงขั้นตอน กระบวนการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย

จากสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนการปรับปรุงกระบวนการ ตามผังสายธารคุณค่า ภาพประกอบ 1 พบว่า รอบเวลาการทำงาน (C/T) ที่นานที่สุดคือขั้นตอนที่ 3 จำนวน 622 นาที รอบเวลาการทำงานทั้งกระบวนการรวมทั้งสิ้น 1,695 นาที เวลานำ (LT) ที่นานที่สุดคือขั้นตอนที่ 6 จำนวน 30 วัน เวลานำทั้งกระบวนการรวมทั้งสิ้น 52 วัน จำนวนค่าใช้จ่าย (Exp.) ที่เป็นค่ากระดาษและ

ค่าถ่ายเอกสารมากที่สุดในขั้นตอนที่ 6 รวมเป็นมูลค่า 34,693 บาท รวมค่าใช้จ่ายทั้งกระบวนการรวมทั้งสิ้น 35,278 บาท

2. ปัญหาและสาเหตุของงานการจัดสรรจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย ทำการวิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุด้วยผังก้างปลา โดยพบว่าจุดที่เป็นปัญหาและสาเหตุในแต่ละกระบวนการดังนี้



**ภาพประกอบ 2** แสดงการวิเคราะห์ปัญหากระบวนการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยด้วยผังก้างปลา

จากการวิเคราะห์ปัญหากระบวนการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยด้วยผังก้างปลา ตามภาพประกอบ 2 พบว่าใน

ผู้รับผิดชอบงานการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย มีปัญหาการขาดความเชี่ยวชาญด้านการเงิน ขาดความชำนาญในการพิมพ์ และต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่

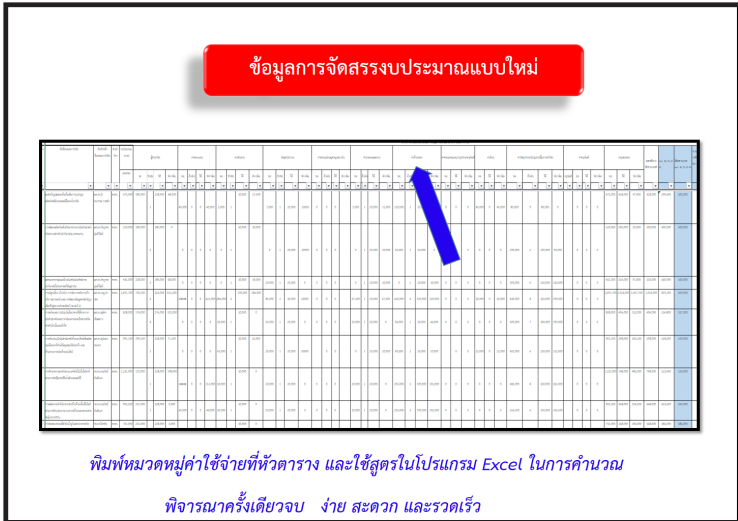
ด้านวัสดุ หรือเอกสาร มีปัญหาทางด้านจำนวนโครงการที่เสนอขอรับงบประมาณ มีจำนวนมาก ในแต่ละรอบปีงบประมาณ

แต่มีผู้ปฏิบัติเพียงคนเดียว

ด้านการจัดการ มีปัญหาด้านทำข้อมูลที่ต้องแข่งกับเวลาและปริมาณ เพื่อให้ทันเวลา ใช้เวลาในการดำเนินการนาน และไม่มีการทบทวนกระบวนการ

3. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว ได้นำมาวางแผนแก้ไขปัญหา โดยได้ทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามสภาพที่พบ ดังนี้





### ภาพประกอบ 5 การจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัยแบบใหม่

4. ผลการปรับปรุงกระบวนการทำงานจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย ผลของการใช้เครื่องมือ Lean  
เพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานการ  
จัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย

**ตารางที่ 3** แสดงรอบเวลาการทำงาน เวลานำ ชี้นงานที่เสียและค่าใช้จ่ายก่อนและหลังการปรับปรุงงาน

รายการ	วิธีเดิม	วิธีใหม่	ลดลง	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
รอบเวลาการทำงาน (CT) (นาที)	1,695	953	742	43.78
เวลานำ (LT) (วัน)	52	24	28	53.85
ชี้นงานเสีย (แผ่น)	65	20	45	69.23
ค่าใช้จ่าย (บาท)	35,278	11,506	23,772	67.38

จากภาพประกอบ 3 ต้องพิจารณา จากการทำงานแบบเดิม กับการทำงานแบบใหม่ จากงานแต่ละชิ้นและรวมทั้งหมด 224 โครงการ พบว่าผลของการใช้เครื่องมือ Lean ก่อนและหลังการปรับปรุงกระบวนการงานจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย สามารถลดรอบเวลาการทำงานได้ร้อยละ 43.78 ลดงาน

เวลานำได้ร้อยละ 53.85 ลดชิ้นงานเสียที่เกิดจากการพิมพ์ผิดได้ร้อยละ 69.23 ลดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่ากระดาษและค่าถ่ายเอกสารได้ร้อยละ 67.38

ผลของการใช้เครื่องมือ Lean ประสิทธิภาพด้านเวลา ด้านชิ้นงาน และด้านค่าใช้จ่ายมีดังนี้

**ตารางที่ 4** ผลของการใช้เครื่องมือ Lean ก่อนและหลังการปรับปรุงงาน

รายการ	วิธีเดิม	วิธีใหม่	ผลต่าง	ร้อยละการเปลี่ยนแปลง
ประสิทธิภาพด้านเวลา (CT/LT)	0.023	0.028	0.005	21.82
ประสิทธิภาพด้านชิ้นงานดี (ชิ้นงานดี/ชิ้นงานทั้งหมด)	0.66	0.90	0.23	35.16
ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย (ค่าใช้จ่าย/จำนวนผู้ขอ)	157.49	51.37	106.13	67.38

จากตารางที่ 4 พบว่าผลของการใช้เครื่องมือ Lean ทำให้ประสิทธิภาพด้านเวลาเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.82 ทำให้

ประสิทธิภาพด้านชิ้นงานดีเพิ่มขึ้นร้อยละ 35.16 ทำให้ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายลดลงร้อยละ 67.38

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ การวิจัย

### 1. อภิปรายผลการวิจัย

หลังจากการนำเครื่องมือ Lean มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ในการจัดสรรงบประมาณโครงการวิจัย สามารถทำให้อบเวลาการทำงานลดลง งานมีประสิทธิภาพขึ้น และค่าใช้จ่ายลดลง เป็นผลมาจากการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยี มาช่วยทั้ง B-Office, System4 และ Google Mail ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของปรัชญา ไวยฤทธิ์ และ ปริญ วีระพงษ์ (2558) ทำให้เวลานำลดลงซึ่งส่วนใหญ่ มีผลมาจากการนำงานที่สามารถทำ ภายนอกได้มาดำเนินการก่อน การ กำหนดสูตรใน Excel ทำให้การพิจารณา ของคณะอนุกรรมการฯ ทำได้เร็วขึ้น ทำให้ชิ้นงานเสียที่เกิดจากการพิมพ์ผิด ลดลงจากการดึงข้อมูลจาก NRMS และ System4 ทำให้ลดการพิมพ์ข้อมูล และส่งผลโดยตรงกับชิ้นงานเสียเนื่องจากการพิมพ์ผิด ลดค่าใช้จ่ายที่เป็นค่ากระดาษ และค่าถ่ายเอกสารได้ร้อยละ 67.38 ส่วน ใหญ่ มาจากการเปลี่ยนระบบการพิจารณา บนเอกสาร มาเป็นการพิจารณาบนจอ

คอมพิวเตอร์ผ่านเครื่องฉาย ซึ่งนอกจาก ช่วยประหยัดแล้ว ยังช่วยลดโอกาส ความล้าบรั่วไหลด้วย ซึ่งจากภาพรวม ดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการทำให้ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในด้านเวลา ด้าน ชิ้นงานดี และด้านค่าใช้จ่ายลดลง

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ประโยชน์โดยนำไปใช้ในการปรับปรุง กระบวนการทำงานการจัดสรรงบประมาณ โครงการวิจัยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มยี่ ิ่งขึ้นอีก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเปรียบเทียบการปรับปรุง กระบวนการทำงานการจัดสรรงบประมาณ โครงการวิจัยจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินอุดหนุนการ วิจัยจากเงินอุดหนุนการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ขอ ขอบคุณ รศ. ดร. พีระพงษ์ อุฑารสกุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานที่เสียสละเวลาใน การช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล



## เอกสารอ้างอิง

- ติน ปรัชญาพฤทธิ และไกรยุทธ ชีรตยาสินันท์. (2537). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา ไวยฤทธิ์ และปริญ วีระพงษ์. (2558). *การลดระยะเวลาของการหยิบสินค้าโดยใช้พื้นที่ Shopping Area กรณีศึกษา บริษัท ABC. คลังสินค้า จำกัด. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 5 สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2559 จาก [http://academic-paper.pkru.ac.th/2016411153938\\_AKGXC8P.pdf](http://academic-paper.pkru.ac.th/2016411153938_AKGXC8P.pdf)*
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (2559). *ปณิธาน-วิสัยทัศน์* สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2559, จาก<http://web.sut.ac.th/2012/content/detail/>
- ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์. (2532) *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- วรวรรณ สลิ้มจู้. (2555). *การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของธนาคารออมสิน สาขาแกลง จังหวัดระยอง*, สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2560, จาก <http://eprints.utcc.ac.th/id/eprint/2698>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2559). *ทุนโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานงบประมาณ* สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2559, จาก <http://ird.sut.ac.th/system4/index.php>
- สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัฐ. (2553). *ทฤษฎีองค์กรและการจัดการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*.
- เอราวิล ถาวร, เกษร เกตุชู และ อนงค์ ถาวร. (2557) *แนวทางการลดค่าใช้จ่ายวัสดุสิ้นเปลือง แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลพะเยา*. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2560, จาก[http://www.prc.up.ac.th/FileUpload/2057\\_636060104582201432.pdf](http://www.prc.up.ac.th/FileUpload/2057_636060104582201432.pdf)
- Caroline Hayes. (2017). Time Studies. Retrieved Jan 12, 2017, 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) St Andrews University.
- (2017). *Lean University: Doing Things Differently*. Retrieved Jun 20, 2017 from <http://www.st-andrews>.
- Womack, J.P. and Jones, D.T. (1996). *Lean Thinking*. Simon & Schuster. New York.

# ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู

## Professional Learning Community of Teachers

นิพนพิทา กุลชิต<sup>1</sup>, ประสาท เนื่องเฉลิม<sup>2</sup>

Nippita Kulchit<sup>1</sup>, Prasart Nuangchalem<sup>2</sup>

Received: 15 January 2019;

Revised: 5 February 2019;

Accepted: 8 March 2019

---

### บทคัดย่อ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เป็นกระบวนการรวมกลุ่มของครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และนักการศึกษาเพื่อร่วมพลังกันเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) ความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ภาวะผู้นำร่วม ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่มีความไว้วางใจ ในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เน้นการพูดคุยเพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน และ 4) การร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ ร่วมเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูจะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น บนพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำพาความสำเร็จสู่การศึกษา

---

<sup>1</sup> กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1

<sup>2</sup> ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Department of Supervision, Monitoring, and Evaluation in Education, Office of the Kalasin Primary Education Service Area 1

<sup>2</sup> Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Mahasarakham University

**คำสำคัญ:** การเรียนรู้ทางวิชาชีพ, วิชาชีพครู การศึกษา, การแบ่งปัน, การจัดการความรู้

## Abstract

The professional learning community of teachers is a group of like-minded teachers, school administrators, and educators who are 1) empowered by friendship, share common vision, goals and missions toward effective learning, 2) a learning community that also consists of leadership in the professional learning community, 3) an organizational culture leaning toward change, trust, and work in a professional manner, with an emphasis on supporting, developing and promoting instructional strategies, and 4) empowered in learning and teaching through action learning and full participation. A professional learning community of teachers who create quality teaching and learning based on learning together, thinking together, doing together, and achieving success together.

**Keywords:** Professional learning, teacher profession, education, sharing, knowledge management

## บทนำ

การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างมาก แม้ว่าการเรียนการสอนยุคใหม่จะเปลี่ยนแปลงไปทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ครูก็ยังคงถือว่าเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ

ของการเรียนการสอนในฐานะที่เป็นผู้ที่ออกแบบและประเมินการเรียนรู้ (ประสาธ เนืองเฉลิม. 2550) ครูยุคใหม่ไม่ได้ทำหน้าที่แค่ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว หากแต่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากมาย ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ นโยบายทางการศึกษา พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น นอกจากนี้ความ

กำหนดของวิทยาการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างหลากหลาย (ประสาท เนื่องเฉลิม. 2558) ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางการศึกษา

การเรียนการสอนมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เมื่อทั่วโลกมีการปฏิรูปการศึกษา ในขณะที่เดียวกันการปฏิรูปการเรียนการสอนยิ่งต้องปรับตัวให้เร็วขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมยุคใหม่ รวมทั้งการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่บ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษาและการศึกษาศักยภาพการแข่งขันของผู้เรียนระดับชาติและนานาชาติ ดังนั้น ครูจึงต้องปรับนวัตกรรมทางความคิดและวิธีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ บทความนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อนำเสนอชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งต้องปรับความคิดและเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพ ผลที่ได้ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จของการค้นพบศักยภาพตนเอง และตอบสนองต่อเป้าหมายของการศึกษาระดับชาติที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา และสามารถสร้างความสุขเชิงบวกได้

## ร่วมสร้าง ร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC (Professional Learning Community) เป็นการร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมลงมือทำ และร่วมกันเรียนรู้ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในการยกระดับคุณภาพการศึกษามนพื้นฐาน วัฒนธรรมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนนักปฏิบัติแบบกัลยาณมิตร โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน ครูทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ และผู้บริหารดูแลสนับสนุนผู้การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

การมีส่วนร่วมจะช่วยให้รับรู้และเข้าใจการทำงานโดยไร้อคติ Sergio-vanni (1994) ได้สรุปว่าการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสถานศึกษาร่วมมือ ร่วมพลังกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางการศึกษา มุ่งหวังให้เกิดการปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน ในขณะที่ Hord

(1998) ก็เสนอมุมมองทำนองเดียวกัน โดยมองว่าการร่วมกันทำกิจกรรมทางการเรียนการสอน แสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (วิจารณ์ พานิช. 2555) การมีคุณค้ำร่วม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน อาศัยความต้องการ และความสนใจของครูร่วมวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้และยกคุณภาพ การศึกษาเป็นหลัก (Senge. 1990) การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ จึงเริ่มจากการเรียนรู้ของครู เรียนรู้ที่จะเห็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของครูที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้รวมถึงการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติ (Wilson. 2016)

### ชุมชนการเรียนรู้กับวิชาชีพครู

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีหลักคิดหลายประการในการพัฒนาครู พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา หลักการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรไม่กลัวความผิดพลาดและศึกษาจากการเรียนรู้สิ่งนั้น การไม่กลัวความผิดพลาดเข้ามาเป็นปัญหา แต่จะต้องทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งนั้น การขับเคลื่อนผลที่เกิดขึ้นจะมองไปที่ความล้มเหลว

หรือสิ่งที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ว่าเกิดจากผลกระทบของการดำเนินการอะไรและจะจัดการอย่างไร รวมทั้งต้องมีความยืดหยุ่นสูงเมื่อมีความล้มเหลว และมีความยืดหยุ่นหยืดในการเรียนรู้จากความล้มเหลว หากเกิดปัญหาจะมีการแก้ปัญหาจากผู้เชี่ยวชาญแทนการพึ่งพาเพียงแค่การจัดการที่เป็นทางการเท่านั้น ที่สำคัญต้องสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติ การสอนจนเป็นการปฏิบัติที่ดี แล้วนำการปฏิบัตินี้มาเรียนรู้ร่วมกัน

Williams *et.al.* (2008) ได้กล่าวถึงลักษณะภายในขององค์กรที่ดำเนินการผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับส่วนประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ Hord (2009) ดังนี้ 1) ต้องมีความเชื่อ ค่านิยม เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ เดียวกันหรือร่วมกัน 2) ภาวะผู้นำร่วม ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) วัฒนธรรมองค์กรมีความไว้วางใจ มีบรรยากาศแห่งกาลยาณมิตร เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เดิมเติมส่วนที่ขาดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสให้มีการทำงานที่

ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครู 4) ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือ เรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์และนำสู่การปฏิบัติร่วมกัน เปิดใจรับและให้การดูแล และแบ่งปันความรู้หรือประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของเรา เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพการเรียนรู้อการปฏิบัติงานที่ตรงกับภาระงานร่วมกัน นั่นคือพัฒนาการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน (เกศทิพย์ ศุภวานิช. 2561)

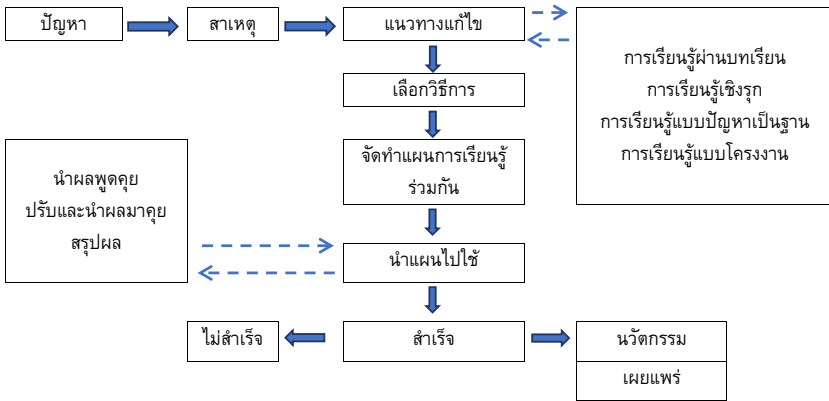
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรต้องเริ่มต้นจากการรวมกลุ่มที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น การจัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน กลุ่มครูตามลักษณะงาน จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม) ควรจัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ความสะดวก (Knowledge Facilitator) จะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รักษาระดับการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก ควบคุมประเด็นการพูดคุย และช่วยให้อ

เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น คุณกิจ (Knowledge Practitioner) เป็นผู้ร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ผู้เล่าเรื่อง/ผู้เล่าประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ของตนเองจากการปฏิบัติจริง จะต้องเปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ คุณลิขิต ผู้บันทึก (Note Taker) จะเป็นผู้จดบันทึกความรู้ จับความให้ได้ถูกต้องเที่ยงตรง บันทึกให้ได้รายละเอียดที่ผู้เล่าเล่า เป็นผู้ฟังที่ดีหรือเป็นสมาชิกคนหนึ่งนำเอาข้อมูลจากการเล่า/วิเคราะห์ตีความของกลุ่มไปไว้ในฐานข้อมูลที่สมาชิกหรือผู้สนใจจะเข้าถึงได้ง่าย คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer) เป็นผู้คอยจัดกระบวนการให้เกิดการสร้างวิสัยทัศน์และมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ให้กำลังใจ/ให้รางวัลเมื่อดำเนินการจนเกิดผลสำเร็จ

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพควรเริ่มจากหันหน้ามาพูดคุยถึงประเด็นปัญหาการเรียนการสอนอย่างจริงจังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ทั้งนี้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาทิ ครู ผู้บริหารสถานศึกษานักการศึกษา และผู้ปกครองจะได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Plan) ซึ่งแนวทางการ

แก้ไขปัญหาก็จะเป็นสิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ทั้งนี้การเลือกวิธีการแก้ปัญหาอาจมีผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาเป็นผู้คอยสนับสนุนตามหลักวิชาการ จนนำไปสู่การทำแผนการเรียนรู้ร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ (Do) และนำผลมาพูดคุยอย่างเปิดใจด้วยการใช้สุนทรียสนทนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่าน

ลงมือทำ (See) การปฏิบัติอาจมีทั้งสำเร็จหรือบรรลุตามเป้าหมายและไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งการหันกลับมามองผลการดำเนินการแก้ไขตามที่ได้ร่วมกันวางแผนจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้สะท้อนผลการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การสอน (Reflect) จนก่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การดำเนินการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (ดัดแปลงจาก เกศทิพย์ ศุภวานิช. 2561)

**ปัจจัยความสำเร็จของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู**

การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จล้วนมีปัจจัยที่เกื้อหนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่เป้าหมายของการ

สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำ การบริการจัดการที่ดี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การมีเทคโนโลยีสนับสนุน และการมีเครื่องมือสนับสนุนในการดำเนินการ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและสามารถ

นำไปสู่การปฏิบัติได้ในการสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติการสอนจนเป็นการปฏิบัติที่ดี นำการปฏิบัตินี้มาเรียนรู้ร่วมกันโดยมีข้อตกลงร่วมกันอยู่ 4 ข้อ ได้แก่ การเคารพซึ่งกันและกัน การไม่ใช้คำพูดที่เป็นการดูถูกผู้อื่น การรับฟังอย่างตั้งใจ และการมีส่วนร่วม ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้นำที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมีหลักการทำงาน 4 ข้อที่เป็นพื้นฐานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การลดการแยกตัวออกจากองค์กรของบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร การดูแลใส่ใจ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ร่วมกัน และการส่งเสริมให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนส่งผลต่อการประสิทธิภาพการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้เมื่อผู้นำในโรงเรียนดำเนินการ และผู้มีส่วนร่วมได้นำกิจกรรมดังกล่าวมาใช้ร่วมกัน

ภาวะผู้นำในการทำหน้าที่ผู้อำนวยการมีความสะดวกจะมีความสำคัญในการทำให้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การแบ่งปันความรู้ การรับฟังความคิดเห็น การร่วม

แสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนก็มีความสำคัญที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จเช่นกัน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ความร่วมมือระหว่างคุณนักปฏิบัติเป็นนวัตกรรมการทำงานที่สำคัญ งานวิจัยได้เสนอแนะการปฏิรูปโรงเรียนเชิงบวกว่าครูที่ได้มีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น (Wilson. 2016) การวิจัยยังค้นพบแนวปฏิบัติของผู้นำของโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ Hairon *et.al.* (2017) ได้สรุปว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการยกระดับวิชาชีพครู ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ตัวครูผู้บริหารโรงเรียน และระบบการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนควรสร้างสัมพันธภาพด้านการศึกษาโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ การสอนเป็นที่มระดับชั้นเดียวกัน ข้อตกลงของโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพครู (Brown *et.al.* 2018) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงนั้นเป็นการเน้นไปที่การเรียนรู้มากกว่าการสอน และเน้นความ



ร่วมมือและความรับผิดชอบ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนที่มีการดูแลใส่ใจให้เกิดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ที่โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการจัดเตรียมและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

มีการนำเครื่องมือมาใช้ได้อย่างเหมาะสม อาทิ การวางแผนอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายร่วมกัน การลงมือทำร่วมกัน การสังเกตในชั้นเรียนร่วมกัน ครูมีความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน และการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Ahn. 2016)

### เอกสารอ้างอิง

- เกศทิพย์ ศุภวานิช. (2561). *Professional Learning Communities (PLC)*. สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ประสาธน์ เหนืองเฉลิม. (2550). การออกแบบการเรียนรู้แบบย้อนกลับ (Backward Design). *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 26(2): 82-88.
- ประสาธน์ เหนืองเฉลิม. (2558). *การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- Ahn, J. (2016). Taking a step to identify how to create professional learning communities-Report of a case study of a Korean public high school on how to create and sustain a school-based teacher professional learning community. *International Education Studies*. 10(1): 82.
- Brown, B. D., Horn, R. S., & King, G. (2018). The effective implementation of professional learning communities. *Alabama Journal of Educational Leadership*. 5: 53-59.

- Hord, S. M. (1998). Creating a professional learning community: Cottonwood Creek school. *Issues about Change*. 6(2): 1-8.
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities. *Journal of Staff Development*. 30(1): 40-43.
- Hairon, S., Goh, J. W. P., Chua, C. S. K., & Wang, L. Y. (2017). A research agenda for professional learning communities: moving forward. *Professional Development in Education*. 43(1): 72-86.
- Senge, P. (1990). The art and practice of the learning organization. *The new paradigm in business: Emerging strategies for Leadership and Organizational Change*. 126-138.
- Sergiovanni, T. J. (1994). Organizations or communities? Changing the metaphor changes the theory. *Educational Administration Quarterly*. 30(2): 214-226.
- Williams, R., Brien, K., Sprague, C., & Sullivan, G. (2008). Professional learning communities: Developing a school-level readiness Instrument. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. 74: 1-17.
- Wilson, A. (2016). From professional practice to practical leader: Teacher leadership in professional learning communities. *International Journal of Teacher Leadership*. 7(2): 45-62.

ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพ  
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

**The Relationships between Operational Planning and Job  
Quality of Supporting Staff of Mahasarakham University**

วรัชฐนันท์ เครือวรรณ

Waratanan Kruawan

Received: 2 October 2018;

Revised: 12 November 2018;

Accepted: 19 November 2018

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานและคุณภาพ  
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อทดสอบความ  
สัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสาย  
สนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อทดสอบการวางแผน การปฏิบัติงาน  
ที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม จำนวน 239 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์

สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี การวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน การบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้าน การกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน และพนักงานสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 2) การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม

**คำสำคัญ:** การวางแผนการปฏิบัติงาน, คุณภาพการทำงาน, พนักงานสายสนับสนุน

## Abstract

The purposes of this research were: to study operational planning and job quality, to verify the relationships between operational planning and job quality and to examine the effects of operational planning and job quality, of supporting staff of Mahasarakham University. The samples for this research were 239 supporting staffs of Mahasarakham University. This study employed a questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were: average, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple linear regressions. The result of this study indicate that 1) the supporting staff of Mahasarakham University had overall opinions at a high level on operational planning and in each aspect including: time management, priority for dispatching jobs, operation method and the analysis of success opportunities of jobs planning. And, they had the overall opinions at high level on the job quality and in each aspect: goal accomplishment, use and provision of resources,

operation process and participant satisfaction. And 2) Operational planning, time management, priority for dispatching jobs, operation method and the analysis of success opportunities of jobs planning positively and significantly affect the overall job quality.

**Keywords:** Operational Planning, Job Quality, Supporting Staff

## บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใด ที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการ

เตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่นในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานเสมอ (พจน์ พจนพาณิชย์กุล. 2556) ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมี การวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการทำงาน และการวางแผนจะเป็นการตัดสินใจล่วงหน้า ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ช่วยให้การงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะไม่เกิดความกังวลต่องานที่ทำ เนื่องจากมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าแล้วและยังช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ดิเฮอร์. 2543)

การวางแผนการปฏิบัติงาน (Operational Planning) เป็นกระบวนการในการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติ วิธี การปฏิบัติ สามารถวัดผลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำไปปฏิบัติในการ

ทำงานของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี โดยการวางแผนปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สฤกษ์ญางามชมภู. 2557) ซึ่งการวางแผนการปฏิบัติงานจะช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร จึงจะได้ผลและบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนจะช่วยให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันยังเป็นการเตรียมความพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างเหมาะสม เนื่องจาก การวางแผนทำให้รู้ทั้งวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงานและ การทำงานต่างๆ ย่อมต้องอาศัยการวางแผนใน การปฏิบัติงาน เพื่อนำมาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมิต สัชฌุกร. 2553) ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การวางแผนการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารเวลา (Time Management) ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน

(Priority for Dispatching Jobs) ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ (Operation Method) และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน (The Analysis of Success Opportunities of Jobs Planning) (Kinichi และ Williams. 2009)

คุณภาพการทำงาน (Job Quality) เป็นการปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถของตน เพื่อที่จะทำงาน ที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้ตั้งเป้าหมายให้บรรลุผล มีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและทำงานได้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ (อิริภัทร ไวแสน. 2554) ในปัจจุบันองค์กรต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพการทำงาน โดยการดำเนินงานในแต่ละกิจการต้องมีคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน โดยมอบหมายให้ผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจและสั่งงาน ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้เกิดเหมาะสมในการทำงาน (อรทัย วาระนุช. 2551) ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีคุณภาพเป็นการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้เทคนิคในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพและใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน พร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Provide and Resource Using) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) (สนใจ ลักษณะ. 2552)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถานบันการศึกษาของรัฐที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญาสามารถพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน

รวมไปถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งสามารถเลี้ยงตนเองได้ และยังเน้นระบบธรรมาภิบาลในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัยไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ตั้งแต่นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการ และการจัดการอัตรากำลัง การบริหารระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การวัด และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการจัดทำแผนการพัฒนาระบบบุคลากร (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน การปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่า การวางแผน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามความ

ต้องการของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว และสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบการวางแผนการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. การวางแผนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของ

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. การวางแผนการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 708 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2553) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมา จำนวน 293 ชุดและเป็นแบบ สอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 79.67 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ และเครื่องมือ



ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาการวางแผนการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารเวลา จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

การวางแผน การปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.90

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) คุณภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.94

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

## ผลการวิจัย

**ตาราง 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวางแผนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารเวลา	4.03	0.56	มาก
ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.71	0.66	มาก
ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ	3.82	0.63	มาก
ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน	3.76	0.56	มาก
โดยรวม	3.83	0.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกรวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้าน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

**ตาราง 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.52	0.72	มาก
ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.54	0.83	มาก
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.67	0.70	มาก
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.71	0.57	มาก
โดยรวม	3.61	0.64	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี คุณภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้าน การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ค่า เฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านการบรรลุเป้า หมายความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

**ตาราง 3** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการ ทำงานโดยรวมของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	JOQ	TIM	PDJ	OPM	ASO	VIFs
$\bar{x}$	3.61	4.03	3.71	3.82	3.76	
S.D	0.64	0.56	0.66	0.63	0.56	
JOQ	–	0.611*	0.624*	0.696*	0.711*	
TIM		–	0.688*	0.575*	0.601*	2.204
PDJ			–	0.671*	0.545*	2.416
OPM				–	0.652*	2.312
ASO					–	2.005

\* P < 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิด ปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปร

อิสระการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่า ตั้งแต่ 2.005 – 2.416 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Black. 2006)

**ตาราง 4** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวางแผนการปฏิบัติงาน	คุณภาพการทำงานโดยรวม (JOQ)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.878	0.202	3.878	< 0.0001
ด้านการบริหารเวลา	0.142	0.068	2.093	0.037
ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน	0.140	0.059	2.358	0.019
ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ	0.288	0.061	4.696	< 0.0001
ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน	0.424	0.064	6.590	< 0.0001

$$F = 99.101 \quad p < 0.0001 \quad \text{Adj } R^2 = 0.629$$

จากตาราง 4 พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา (TIM) ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน (PDJ) ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ (OPM) และด้าน การวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน (ASO) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพ การทำงานโดยรวม (JOQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพการทำงานโดยรวม (JOQ) ได้ ดังนี้  $JOQ = 0.878 + 0.142TIM + 0.140PDJ + 0.288OPM + 0.424ASO$

## อภิปรายผล

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี การวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผนการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน เพราะเมื่อมีการวางแผนจะทำให้ การทำงานเป็นไปอย่าง มีระบบ

มีแนวดำเนินการและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีขั้นตอนใน การทำงานอย่าง ชัดเจนและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน เพราะการวางแผน เป็น มาตรการในการปฏิบัติงานให้เกิดผล สำเร็จ ใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มี อยู่จำกัดได้อย่างประหยัด ช่วยลดความ เสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดเสียหาย และช่วยให้มองเห็นหรือคาดคะเนอุปสรรค หรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุกัญญา งามชมภู (2557 : 83) พบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพ การวางแผนปฏิบัติงานโดยรวม และเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานเป็น การวิเคราะห์และการตัดสินใจว่าจะทำ อย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการ ทำงานประจำปีและแปลงความคิดใน การที่จะทำงานต่างๆ ออกมาเป็นเอกสาร เพื่อนำมาแยกแยะให้สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานเป็นเดือน สัปดาห์ และ ประจำวันได้ และสามารถช่วยให้บรรลุ ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้คุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ชลอเลิศ (2560 : 79) พบว่า บุคลากร ด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มีความ คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการวางแผน

การปฏิบัติงานเชิงรุกโดยรวม และเป็น รายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ ให้ความสำคัญกับการวางแผนและ แผนงานไว้ก่อนเสมอ รวมไปถึงมีการ ศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนลงมือ ปฏิบัติและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงาน ที่มี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรารณา หวานเหย (2558 : 91) พบว่า นักบัญชีบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยว กับการวางแผนการปฏิบัติงานทาง การ บัญชีที่ดีโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมากเนื่องจาก การวางแผนการ ปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรกที่ทุกองค์กรจะ ต้องจัดทำ เพื่อเป็น ตัวสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามแผนงานที่ กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของ องค์กร นักบัญชีบริษัทจึงให้ความสำคัญ กับการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและ ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ ข้อมูลทางด้านการปฏิบัติงาน ให้บรรลุ เป้าหมาย

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการ การปฏิบัติงาน และด้านความพอใจ ของทุกฝ่าย เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพต่างเป็นที่คาดหวังขององค์กร จึงทำให้บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่จะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่สอดคล้องกัน เป็นการทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้ มีกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลของงานเป็นอันดับแรก และเพื่อให้การทำงานเกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา ธรรมรักษา (2556 : 85) พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณภาพการทำงานเป็นความสามารถใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบ

ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพทาย เพียรทอง (2558 : 70) พบว่าคุณภาพการทำงานเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา และสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน ที่องค์กรได้วางไว้ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา แวนแก้ว (2557 : 73) พบว่าบุคลากรผู้ทำบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก คุณภาพของงานเป็นหัวใจของการทำงาน ซึ่งคนและองค์กรต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน โดยบุคลากรผู้ทำบัญชีถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรใน การจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินให้ผู้ใช้ข้อมูลได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลงาน จะเป็นสิ่งสะท้อนถึงคุณภาพการ

### ทำงานของบุคลากร

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการทำงานแข่งกับเวลา จึงทำให้การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงาน โดยมี การวางแผนการกำหนดกลยุทธ์การทำงานและ การวิเคราะห์ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลเลิศ (2560 : 86) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจาก การบริหารเวลาในการทำงานเป็นตัวช่วยกำหนดความสำเร็จของงาน เป็นการแบ่งเวลาให้กับ การทำงานแต่ละอย่างแต่ละประเภท เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด งานที่ออกมามีคุณภาพตรงตามที่องค์กรกำหนด โดยมีการสูญเสียทรัพยากร ขององค์กรน้อยที่สุด และได้ปริมาณงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคญญา งามชมภู

(2557 : 85) พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน เนื่องจากการบริหารเวลาในการทำงานในกิจกรรมต่างๆ เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาที่กำหนดไว้และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติารีย์ วงศ์มังกรและ จารุวรรณ บุตรสุวรรณ (2554 : 67) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารเวลามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก ประสิทธิภาพการบริหารเวลานั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ถ้าบุคลากรมี การบริหารจัดการเวลาที่ดี ทำให้ตัวของบุคลากรเองสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อความต้องการ และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เนื่องจากการจัดลำดับ

ความสำคัญของงาน มีความสำคัญที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือกิจกรรม ในแต่ละวัน ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มโอกาสและความสำเร็จของงานจนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ นอกจากนี้การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ยังสามารถลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอลเลิศ (2560 : 86) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกงานที่จะทำก่อน ทำหลังได้อย่างถูกต้องโดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและสามารถช่วยให้ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2552 : 45) กล่าวว่า คุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด อาจ

เกิดจากการควบคุมงานและการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้มาตรฐานงานครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติงาน ไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมายทันเวลา ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจ ของทุกฝ่าย เนื่องจากการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินการ ซึ่งเป็นการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กิจกรรมรายละเอียดของงานและช่วงเวลาในการดำเนินงาน ดังนั้น การกำหนด วิธีในการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกหนึ่งงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของพนักงาน โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล เฉพาะหน้าที่ ซึ่งใน การคิดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาปฏิบัติงานและประเมินผล การปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอลเลิศ (2560 : 85) พบว่า การวางแผน การปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการ



กำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากขั้นตอนแรกการแรกของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หากมีการวางแผนการทำงานได้ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ความครบถ้วน และกระบวนการในการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราดนา หวานเหย (2558 : 94) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพนั้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดแนวทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตรงตามแบบแผนที่กำหนด ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานนั้น หากมีการวางแผนการทำงานได้ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้การมีความน่าเชื่อถือ และสุดท้ายแสดงให้เห็นถึงความมีคุณภาพในการทำงาน

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ช่วยให้สามารถระบุรายละเอียดของงานเกี่ยวกับข้อกำหนดขอบเขตของงาน มาตรฐานการทำงาน และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและการพัฒนางาน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในงานแต่ละชนิด ส่งผลให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอเลิศ (2560 : 85) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวช่วยในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็น

ระบบในการทำงานมีความเข้าใจในเนื้อหา งานมากขึ้น เกิดความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยลดการสิ้นเปลืองของทรัพยากรได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา งามชมภู (2557 : 86) พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจาก การวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลาโดยมุ่งเน้นให้มีการวางแผนด้านเวลาในการปฏิบัติงาน การแบ่งเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการมีเวลาในการตรวจสอบ ความถูกต้องของงาน ก่อน

ดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชา

1.2 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนให้เสร็จภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด และให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกประเภทของงานที่มีความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

1.3 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวิธี การปฏิบัติ โดยมีการการวางแผนเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นในการดำเนินงานตามแผนการที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.4 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญการศึกษาเรียนรู้ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน รวมถึงมี การวิเคราะห์วิธีการปฏิบัติงาน

ก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.5 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรตระหนักถึงคุณภาพการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและตามแผน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อถือได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่การวางแผน การปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้ จะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็น

และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

2.3 ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายสนับสนุน เป็นกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการวางแผนการปฏิบัติและคุณภาพการทำงานเป็นอย่างไร

2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการวางแผนการปฏิบัติงาน เช่น ประสิทธิภาพ การทำงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การวางแผนการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงาน จะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

2.5 ควรมีการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะทำการส่งแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นการป้องกันการตีกลับของแบบสอบถามอันเนื่องมาจากการลาออกหรือการย้ายหน่วยงาน ที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากอาจารย์ ดร.กิตติพล วิแสง ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่างๆ งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.) ค้นหาบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560, จาก <[www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร](http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร)>
- จิตาเรีย วังศ์มังกร และจารุวรรณ บุตรสุวรรณ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารเวลาความเครียดในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. งานวิจัยสาขาการบัญชี มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นริศรา ธรรมรักษา. (2556). ผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรารถนา หวานเหย. (2558). ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อคุณภาพ การทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (ม.ป.ป.). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก <[http://doctorpotp.blogspot.com/2014/01/blog-post\\_31.html](http://doctorpotp.blogspot.com/2014/01/blog-post_31.html)>

เพทยา เพ็ชรทอง. (2558.) ผลกระทบของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560, จาก <<http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>>

ลลิตา แวนแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดีกับคุณภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สมิต สัชฌุกร. (2553). การวางแผนปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สายธาร.

สุกัญญา งามขมภู. (2557). ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภัคพร ชลอเลิศ. (2560) ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสนาะ ดีเยาว์. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริภัทร ไวนแสน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะทางวิชาชีพกับคุณภาพการปฏิบัติงานนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรทัย วาระนุช. (2551). ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจเครื่องแต่งกายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Kinichi, A., Williams, B. (2009) *Management: A Practical*. New York : Mc Graw-Hill.

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.

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของบุคลากร สังกัด  
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
**Factors Related to Work Engagement of Employees in the  
Information Technology Service Center of Chiang Mai  
University**

สายใจ ใจเย็น<sup>1</sup>

Saijai Jaiyen<sup>1</sup>

Received: 15 January 2019;

Revised: 1 March 2019;

Accepted: 19 March 2019

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่องาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่องาน (3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของปัจจัยต่างๆ 3 ประการได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่อยู่ในสังกัด สำนักบริการเทคโนโลยี

---

<sup>1</sup> พนักงานปฏิบัติงาน สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

<sup>1</sup> Staff Office of Information Technology Services Chiang Mai University

สารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 85 คน ได้มาโดยข้อมูลจากระบบ CMU MIS ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2560 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลทั่วไปมีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomous Question) และคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 แบบสอบถามค่านิยมในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานทางสถิติใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่องานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นต่อค่านิยมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญมีระดับ .01 และ 3) ค่านิยมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y' = -3.43 + 0.03pos - 0.11per + 0.40work$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 0.03Z_{pos} - 0.15Z_{per} + 0.79Z_{work}$$

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่องาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ



## Abstract

This research aims to (1) study the engagement, perceived organizational support, perceived occupational self-efficacy, and work values of the employees in the Information Technology Service Center of Chiang Mai University, (2) study the relationship between perceived organizational support, Self-efficacy of the profession and the value of working with job commitment. (3) construct an equation of job commitment with factors: Self-efficacy of the profession and values in the work. The samples used in this study were personnel involved in the study from the Office of Information Technology Services Chiang Mai University. A total of 85 students were interviewed. A Self-efficacy questionnaire consisted of 2 simple-dichotomous questions and multiple choice questions. The reliability of the questionnaire was .77. The value of confidence was .90. Statistics used in the analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation The Pearson Product Moment Correlation Coefficient Multiple Regression Analysis

The results showed that: 1) Personnel Bureau of Information Technology Services had positive feedback on overall job involvement and very high opinions on perceived organizational support. There was a significant level of self-efficacy, and a positive opinion on the values of the work. 2) Perceived organizational support was positively correlated with job commitment at .01 level. Self-efficacy in occupation positively correlated with job commitment. Workplace values were positively correlated with job engagement significantly at .01 and 3) Work values that predicted job commitment of personnel in the office. Information Technology Services Chiang Mai University were 49% with statistical significance at .01 level.

Raw Score

$$Y' = -3.43 + 0.03pos - 0.11per + 0.40work$$

Standard Score

$$Z'_Y = 0.03Z_{pos} - 0.15Z_{per} + 0.79Z_{work}$$

**Keywords:** job commitment, perceived organizational support, perceived professional competence

## บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันและเข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้คือบุคลากร ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญนอกเหนือจากองค์ประกอบด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะต้องทำหน้าที่ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายในงานที่แตกต่างกันไป เพื่อให้องค์กรนั้นๆ ได้มีการเคลื่อนไหวและดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายนโยบายและแผนงานต่างๆ องค์กรหรือหน่วยงานใดจะประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนให้ดำเนินกิจการบรรลุได้ตามเป้าหมายและเป็นกลไกในการนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศถึงความสามารถในการดำเนินการและการแข่งขันได้ ซึ่งในการบริหารงานของหน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยีที่มีบทบาทที่สำคัญยิ่งอย่างไรก็ตาม คนยังเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าความสำเร็จมาสู่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี. 2541)

การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance

Organization : HPO) ให้ความสำคัญกับบุคลากร ลูกค้ำหรือผู้รับบริการ และผลงานขององค์กรที่โดดเด่น ซึ่งเกณฑ์การพัฒนาองค์กรสู่ HPO ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในเรื่องความหลากหลาย (Workforce Diversity) ที่องค์กรต้องระบุและทำความเข้าใจในบริบทของกิจการ มุ่งเน้นบุคลากร (Workforce Focus) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของบุคลากร (Workforce Environment): องค์กรควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อผลสำเร็จขององค์กรและเกื้อหนุนบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการอย่างไรในการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ องค์กรดำเนินการอย่างไรเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานที่มีความปลอดภัย สวัสดิภาพ และเกื้อหนุนต่อการทำงาน 2) ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) องค์กรควรมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้บุคคลประสบความสำเร็จในระดับองค์กร และระดับบุคคล โดยให้อธิบายวิธีการที่องค์กรพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและผู้นำ เพื่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งวิธีการที่องค์กรทำให้บุคลากรมีส่วนร่วม

ร่วมในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ต้องการมีส่วนร่วมจนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กรอย่างจริงจังจนกลายเป็นความรักความผูกพัน นอกจากนี้ความผูกพันต่องาน (work engagement) ของบุคลากรในองค์กรนับเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ความผูกพันต่องานนั้นเป็นภาวะทางจิตใจทางบวกของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการเติมเต็มในแง่ของงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การมีพลังในการทำงาน (vigor) หมายถึง การมีพลังกายและพลังใจอย่างเต็มเปี่ยมในการทำงาน ต้องการที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรคใด ๆ ในการทำงาน 2) การ

อุทิศตน (dedication) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ มีการทุ่มเทและเกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ รู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความท้าทาย และ 3) การซึมซับในงาน (absorbtion) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิ มีความใส่ใจ มีความสุขกับการทำงานจนยากที่จะถอนตัวจากงาน มีความภาคภูมิใจที่ไ้ทำงานให้สำเร็จลุล่วง (Schaufeli, Salanova, González-Romá and Bakker, 2002)

การมีความผูกพันต่องานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และนอกเหนือจากหน้าที่ ตลอดจนความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องานยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน (Jones & Hunter, 2005)

มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่องานของบุคลากร จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่องานตามแนวคิดของ Schaufeli and Bakker (2004) ที่ระบุถึงทรัพยากรในงาน (Job resources) และทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal resources) ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องาน

สำหรับกรณีวิจัยในครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรในงาน อันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ (perceived occupational self-efficacy) และค่านิยมในการทำงาน (work value)

สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจหลัก ให้มีประสิทธิภาพ และการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารและการบริการโดยมีเป้าหมายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนกระบวนการบริหารของสำนักทั้ง 3 บริการ ให้บรรลุเป้าหมาย อันได้แก่ 1) บริการ IT Infrastructure : ระบบโครงสร้างพื้นฐานไอทีเพื่อบริการแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยทั่วทั้งมหาวิทยาลัย 2) บริการ Information System : ระบบข้อมูลกลางของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ 3) บริการ IT for 21st Century Learning : ระบบไอทีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรไปสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ดังนั้น สำนักฯ

จึงต้องดูแลเอาใจใส่บุคลากรที่เป็นฟันเฟืองขององค์กรเป็นอย่างดี สร้างความรู้สึกให้บุคลากรมีความรู้สึกในทางบวก ต่องาน มีความผูกพันต่องาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพอยู่กับองค์กรต่อไป และจากที่บุคลากรลาออกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 จนถึงปัจจุบัน เป็นจำนวน 19 คน ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนการลาออกอยู่ในระดับที่มาก (อ้างถึงคำสั่งลาออกสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ) บุคลากรมาทำงานสายเป็นประจำและเป็นจำนวนมาก (อ้างถึงระบบเวลาดำเนินการสำหรับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ) แสดงความถึงความเอาใจใส่และความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานต่อองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่องานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมุ่งศึกษาในสามตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่องาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่องาน
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่องานของปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน

## วิธีการศึกษา

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 85 คน (ข้อมูลจาก ระบบ CMU MIS ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2560)

### สมมุติฐาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยลักษณะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) และลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended Questions)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้าฝ่ายเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามบุคลากรในสังกัดแต่ละฝ่าย 85 ฉบับ

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 79 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.24 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้บรรยายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ค่านิยมใน

การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องาน

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ในการสร้างสมการเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

2. ความคิดเห็นต่อการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาแบ่งออกเสนอเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องาน

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่องาน

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (pos)	48	32.87	5.66	มาก
การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ (per)	114	83.03	9.66	มาก
ค่านิยมในการทำงาน(รวม)(work)	168	130.76	14.22	มาก
- ค่านิยมในการทำงานภายใน	84	63.63	8.19	มาก
- ค่านิยมในการทำงานภายนอก	84	67.13	7.78	มาก
ความผูกพันต่องาน	54	40.96	7.29	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีคะแนนค่าเฉลี่ย 32.87 คะแนน จากคะแนนเต็ม 48 คะแนน อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.66 การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ มีคะแนนค่าเฉลี่ย 83.03 คะแนน จากคะแนนเต็ม 114 คะแนน อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.66 ค่านิยมในการทำงาน(รวม) มีคะแนนค่าเฉลี่ย 130.76 คะแนน จากคะแนนเต็ม 168 คะแนน อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 14.22 โดยแบ่งออกเป็น ค่านิยมในการทำงานภายใน มีคะแนนเฉลี่ย 63.63 จากคะแนนเต็ม 84 อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.19 และค่านิยมในการทำงานภายนอก มีคะแนนเฉลี่ย 67.13 จากคะแนนเต็ม 84 อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.78 ความผูกพันต่องาน มีคะแนนค่าเฉลี่ย 40.96 คะแนน จากคะแนนเต็ม 54 คะแนน อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.29



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงาน และความผูกพันต่องาน

ตัวแปร	(1)	(2)	(3)	(4)
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (pos)	1	.44**	.52**	.37**
การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ (per)		1	.71**	.42**
ค่านิยมในการทำงาน(work)			1	.69**
ความผูกพันต่องาน				1

\*\* p<.01

จากตารางที่ 2 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์เท่ากับ .37 , .42 และ .69 ตามลำดับ

จึงสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานที่ 1,2,3 ของการ

วิจัย กล่าวคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องาน

**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกัน  
ทำนายความผูกพันต่องานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE <sub>b</sub>	Beta	t	P
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (pos)	.03	5.86	.03	.28	.784
การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ (per)	-.11	.13	-.15	-1.28	.206
ค่านิยมในการทำงาน(work)	.40	.09	.79	6.35	.000
ค่าคงที่	-3.43	.06			.560
R=.70	R <sub>Square</sub> =.49	R <sub>adj</sub> =.47	Overall F =24.16	p<.01	

จากตารางที่ 3 พบว่า ถ้านำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 49 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .70 แต่มีเพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ ค่านิยมในการทำงานเท่านั้น ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของงานได้อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .40 ส่วนตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้อย่างมีนัยทางสถิติ

จากตารางสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$Y' = -3.43 + 0.03pos - 0.11per + 0.40work$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 0.03Z_{pos} - 0.15Z_{per} + 0.79Z_{work}$$

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่านิยมในการทำงาน (รวม) โดยแบ่งออกเป็น ค่านิยมในการทำงานภายใน และค่านิยมในการทำงานภายนอก

ความผูกพันต่องาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในทางบวกเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีความตั้งใจ ใจจดใจจ่ออยู่กับงาน ทุ่มเทร่างกายแรงใจให้กับงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความพอใจในงานที่ทำอยู่

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.1 จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 1986) คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้ได้จากผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง ทั้งในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการ

หรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กร การ คำนึงมขององค์กร หรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นต้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อและความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่มีความเมตตากรุณาหรือเป็นบุคคลที่มีความไม่ยุติธรรมหรือโหดร้าย โดยรับรู้จากนโยบาย บรรทัดฐาน กระบวนการ และการกระทำขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของพนักงาน ทำให้รู้สึกที่องค์กรพร้อมที่จะดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ และได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกนกวรรณ เต็มโศภินกุล (2558:78) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิจัยในครั้งนี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริการ

เทคโนโลยีสารสนเทศได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากองค์กรมีความเอาใจใส่ด้านการทำงานโดยการส่งเสริมด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน ฯลฯ การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ การสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม และการดูแลเอาใจใส่ด้านสุขภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดโครงการสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี จัดห้องออกกำลังกาย จัดโครงการโยคะ รักษาสุขภาพจัดโครงการแข่งขันกีฬา สี่ภาคใจประจำปี และสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถด้านกีฬาประเภทต่าง ๆ เข้าร่วมการแข่งขันกับมหาวิทยาลัย จัดโครงการให้รางวัลบุคลากรดีเด่น และรางวัลประกวดนวัตกรรม จากการสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลบุคลากรนั้นมีความรักต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อ

งาน

2.2 จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Luszczynska, Guterres-Dona and Schwarzer (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเอง (Gen-

eral Self-Efficacy) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุดกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) และการยอมรับนับถือตนเอง (Self-Esteem) นอกจากนี้ผลการเรียน (Academic Performance) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และการประเมินความเครียด (Stress Appraisals) ยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเองเช่นเดียวกันในทางตรงกันข้ามการรับรู้ความสามารถทั่วไปของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความซึมเศร้า (Depression) และความวิตกกังวล (Anxiety) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภาพร เหมือนละม้าย (2556) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงานบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ที่ร้อยละ 21 นำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและ

ส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจและความผูกพันในงานที่ทำและเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจและปรับรูปแบบการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานและยังส่งผลในการลดอัตราการลาออกจากงานในสายงานพยาบาลได้ และสอดคล้องกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้มีการบูรณาการทำงานระหว่างฝ่าย นำเอาความรู้ของแต่ละคนแต่ละฝ่ายมาแบ่งปันเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับรู้ถึงการรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ เนื่องจากองค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม จัดโครงการวิจัยสถาบันเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางสายอาชีพ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ จากการสนับสนุนดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีความ

กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 จากการศึกษาพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญมีระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Khaleque (1992) ศึกษาค่านิยมในการทำงานทัศนคติและผลการปฏิบัติงานโดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงานและทัศนคติต่อความสามารถและการแข่งขันในการทำงาน และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรจากค่านิยมองค์กรนำไปสู่การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ I : Innoveative ความคิดแปลกใหม่และสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานและการเรียนรู้ สำนักฯได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยสถาบัน เพื่อนำผลงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการให้บริการและกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักฯ จัดประกวดให้รางวัลนวัตกรรมและสนับสนุนให้นำเสนอนวัตกรรมในเวทีต่าง ๆ T:Team-Driven การทำงานเป็นทีม มีการทำงานร่วมกันทั้งรูปแบบ

คณะกรรมการที่มาจากทุกฝ่ายและกลุ่มนักคิด (Talent) เป็นการบูรณาการระหว่างฝ่ายที่ร่วมกันพัฒนางานทำให้เกิดนวัตกรรมบริการใหม่ๆ เกิดมาตรฐานในการทำงาน S : Service-Oriented เอาใจใส่การบริการต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย C : Continuous Improvement การปรับปรุงด้วยระบบคุณภาพ มีการตรวจสอบ ประเมินและพัฒนางานบุคลากรอย่างมีต่อเนื่อง และสอดคล้องได้รับการตรวจการประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา 2559 เมื่อวันที่ 2-3 พฤศจิกายน 2560 พบว่า จุดแข็งของหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร คือ มีการสร้างบรรยากาศด้านบุคลากร โดยการดำเนินการดูแลด้านสุขภาพ สวัสดิการและด้านความปลอดภัย มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงโดยถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างผู้รับผิดชอบหลัก กับรอง หมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานไปในกลุ่มงานและส่งเสริมการทำงานให้บรรลุผลโดยการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม และมีการนำค่านิยมมาดำเนินการอย่างชัดเจนในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารเปิดกว้าง จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า

บุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่านิยมในการทำงานในระดับสูง เนื่องจากการองค์กรได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสให้มีอิสระทางความคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์สามัคคี เช่น จัดกีฬาภายใน จัดกิจกรรม work rally ปรับปรุงห้องทำงานให้ถูกสุขอนามัย จัดกิจกรรม 5 ส. ประจำปี จัดกิจกรรมดำหัวผู้บริหารและผู้อาวุโส ประจำปี จัดกิจกรรมมอบวุฒิบัตรผู้ที่ปฏิบัติงานดีเยี่ยมประจำปี และยกย่องสรรเสริญบุคลากรที่กระทำความดีให้แก่สังคม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และค่านิยมในการทำงานสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่องานได้

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เพียงบางส่วน โดยผลการศึกษาพบว่า มีเพียงค่านิยมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่องานของบุคลากรสังกัดสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P < .01$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่านิยมในการทำงานสามารถ

อธิบายถึงความผูกพันต่องาน หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อ มีความศรัทธา มีความอิสระในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติ จึงแนวโน้มว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทวิภา บุรณกุล (2552) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่านิยมในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $R^2 = 36.0$ ) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในดำเนินงานขององค์การได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่านิยมในการทำงานสามารถอธิบายถึงความผูกพันต่องาน หมายถึงบุคลากรมีความเชื่อ มีความศรัทธา มีความอิสระในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติ จึงแนวโน้มว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะการให้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการศึกษา ที่พบว่าค่านิยมในการทำงานสามารถเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความผูกพันต่องานของบุคลากรในสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนั้น สำนักฯ ควรให้ความสำคัญในเรื่องของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่องานมากยิ่งขึ้น โดยองค์กรจะต้องสื่อสารและเน้นย้ำในเรื่องของค่านิยมให้บุคลากรที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร สร้างเชื่อมั่น ความเลื่อมใส ความศรัทธาในค่านิยมองค์กรให้แก่พนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมเสนอแนะในการทำงานให้รู้สึกได้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. เห็นควรนำข้อมูลผลการวิจัยศึกษาครั้งนี้จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อไป

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้ง ต่อไป

เห็นควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาตามสถานภาพของบุคลากร และหน่วยงานที่สังกัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขด้านบริหารงานบุคคลต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- กวิน อ่ำไพพงษ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการทำงานต่อความผูกพันในอาชีพและองค์กรของครูในโรงเรียนในมูลนิธิของสภาคริสตจักร ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษฎา แสงมีอานุกาพ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงสุข เพ็ญฟูพงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาบุคลากรของบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ณัฐฉิภา บุรณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**Development of a Key Performance Index for Routine and Strategic Tasks of Graduate School, Mahasarakham University**

สายฝน ทัพขวา<sup>1</sup>

Saifon Thapkhwa<sup>1</sup>

Received: 31 January 2018;

Revised: 29 June 2018;

Accepted: 21 September 2018

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย (2) พัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย โดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และกระบวนการจัดการความรู้ การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการวิจัย 2 วรรณปีการศึกษา (เริ่มปีการศึกษา 2557-2558) ทำการศึกษา 2 ระยะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และบุคลากร และผู้ประเมินคุณภาพภายใน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

---

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, Saifon.grad@gmail.com

<sup>1</sup> Academic Education, Graduate School, Mahasarakham University, Saifon.grad@gmail.com

1) สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย ในทุกปีที่ผ่านมาตัวบ่งชี้ที่บัณฑิตวิทยาลัยรับการประเมินมีเพียงตัวบ่งชี้ร่วมที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น ตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร การพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ถูกหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ ไม่มีการวิพากษ์ก่อนนำมาใช้งาน และไม่สะท้อนผลการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัย

2) ปีการศึกษา 2557 มีตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์กรประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และองค์กรประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และในปีการศึกษา 2558 มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์กรประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และองค์กรประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และผลการทดลองใช้ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 พบว่า ปีการศึกษา 2557 ผลการประเมินคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย โดยรวมมีคุณภาพระดับดี ( $\bar{x} = 4.19$ ) และปีการศึกษา 2558 โดยรวมมีคุณภาพระดับดีมาก ( $\bar{x} = 4.78$ )

**คำสำคัญ:** ตัวบ่งชี้, งานประจำ, งานเชิงกลยุทธ์

## Abstract

This research aimed to 1) study problems and needs for developing key performance indicators for routine and strategic tasks of the graduate school at Mahasarakham University, 2) develop key performance indicators for routine and strategic tasks in order to manage internal quality assurance standard. This research employed participatory research method and knowledge management. This research applied two academic year cycles (2014 – 2015) and was divided into 2 phases using 3 groups of key informants providing information in each research phase.

The results of the research are as follows;

1. The graduate school's indicators were audited every year and were part of a university assignment. However, the indicators were not related with the graduate school organizational context and inappropriate index development failed either to support internal assurance standard or to reflect graduate school performances.

2. Academic year 2014; at the graduate school there were 20 key performance indexes subdivided into element 1 routine work index consisting of 8 indicators and element 2 strategic index consisting of 12 indicators while in academic year 2015 there were 12 key performance indexes subdivided into element 1 routine work index consisting of 6 indicators and element 2 strategic index consisting of 6 indicators. The application results of the routine and strategic tasks key performance indexes in academic years of 2014 – 2015 showed the results of internal assurance audit at a good level ( $\bar{x}=4.19$ ) and at a very good level ( $\bar{x}= 4.78$ )

**Keywords:** Key Performance Index, Routine, Strategic Tasks

## บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ

และประเมินการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานการประกันคุณภาพการศึกษา เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557)

บัณฑิตวิทยาลัย เป็นหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา มีพันธกิจในการ “สนับสนุนการผลิตบัณฑิตที่สูงกว่าระดับปริญญาตรีที่มีคุณภาพทางวิชาการ และองค์ความรู้ระดับมาตรฐานสากล มีคุณธรรมจริยธรรม” โดยมีปณิธานมุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรชั้นนำในการกำกับประสานงาน สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นสากล ได้ดำเนินงานประกันคุณภาพใน โดยยึดตามแนวทางของวงจรคุณภาพ PDCA ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มาโดยตลอด ใช้วิธีการประมวลรวมระหว่างมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย มาตั้งแต่การปีการศึกษา 2547 จนถึงปัจจุบัน แต่เนื่องจากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา มา ยังพบว่า ตัวบ่งชี้ที่บัณฑิตวิทยาลัยรับการประเมินในทุก ๆ ปีมีเพียงตัวบ่งชี้ร่วมที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, 2557) ซึ่งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในมีความคิดเห็นว่าการวัดความสำเร็จของหน่วยงานต่าง ๆ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือ การที่ต้องมีตัวชี้วัด ที่ดีและเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานสนับสนุนจะยังไม่มีความชัดเจนเหมือนกับคณะต่าง ๆ การสร้างดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (KPI) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายและใช้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งงานเชิงกลยุทธ์ และงานประจำ และยังสามารถแสดงผลของการวัด หรือการประเมินในรูปแบบข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างแท้จริงภายใต้พันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย

ผลจากการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในบัณฑิตวิทยาลัย พบว่า มีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับดีมากอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตัวบ่งชี้ในแต่ละปีมีเพียงตัวบ่งชี้ร่วมที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามกรอบของหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในแต่ละปีการศึกษา จะแตกต่างกันไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ที่ยังไม่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างแท้จริง เช่น ในปีการศึกษา 2556 ผลการประเมิน

คุณภาพการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคามในภาพรวม จำนวน 6 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าคะแนนที่ได้ เท่ากับ 4.96 คะแนน หมายถึง ผลการดำเนินงานได้คุณภาพ ระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาผลการดำเนินงาน รายตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีผลการดำเนินงาน ระดับดีมาก จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1.1กระบวนการพัฒนาแผน ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ระบบการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 (สมศ11) การพัฒนา สุนทรียภาพในมิติ ทางศิลปะและวัฒนธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 (สกอ) ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับ ของสถาบัน ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 (สกอ) การพัฒนาสถาบันสู่สถาบัน เรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 (สกอ) ระบบบริหาร ความเสี่ยง ตัวบ่งชี้ที่ 7.6 (สมศ13) การ ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถาบัน ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 (สกอ) ระบบและ กลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา และตัวบ่งชี้ 10.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ทดสอบความสามารถทางด้าน ภาษาอังกฤษของนิสิต ระดับบัณฑิต

ศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินได้เสนอแนะจุดที่ควร พัฒนาของบัณฑิตวิทยาลัย คือ บัณฑิต วิทยาลัย ไม่ได้กำหนดเป้าหมายการ บริหารงานในเชิงผลลัพธ์หรืออิกนัยหนึ่ง ไม่มีตัวชี้วัดในเชิง Output มีเพียงตัวชี้ วัดเชิงกระบวนการ ซึ่งจากการประเมิน จะได้คะแนนเต็มเกือบทุกตัว เพราะ หน่วยงานได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอน และได้เสนอแนะให้บัณฑิตวิทยาลัย ควร กำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งของ มหาวิทยาลัยที่มีพันธกิจหน้าที่ชัดเจน และควรมีการกำหนด KPI ที่วัดความ สำเร็จของหน่วยงานด้วยซึ่งอาจจะไม่ใช่ ตัวชี้วัดจาก สกอ. หรือ สมศ. เท่านั้นแต่ อาจเป็น KPI ที่หน่วยงานกำหนดขึ้นมา เฉพาะของหน่วยงานเพื่อใช้ในการ ควบคุม และติดตามงานตามพันธกิจของ บัณฑิตวิทยาลัย (Leading KPI) หรือวัด ความสำเร็จของบัณฑิตวิทยาลัย (บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557) ประกอบกับมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ได้มีนโยบายให้หน่วยงาน สนับสนุนการจัดการศึกษา พัฒนาตัวบ่ง ชี้และเกณฑ์การประเมิน เพื่อใช้เป็นก ารประเมินประกันคุณภาพภายใน ในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 โดยมี

การกำหนดตัวบ่งชี้แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามกรอบการประกันคุณภาพภายใน วงรอบปีการศึกษา 2557 สำหรับหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 3 ตัวบ่งชี้ร่วม ดังนั้นบัณฑิตวิทยาลัยจึงเห็นควรให้มีการพัฒนาตัวชี้วัด (KPI) ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ที่ดีจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นที่ยอมรับร่วมกันทั่วทั้งองค์กร และสามารถนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการงานภายในบัณฑิตวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้เป็นตัวบ่งชี้งานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ในระบบประกันคุณภาพภายใน มีการติดตามผลของการใช้ตัวบ่งชี้ในระบบประกันคุณภาพภายใน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลทั้งสิ้น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย ระยะที่

2 พัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์และทดลองใช้ตัวบ่งชี้ในระบบประกันคุณภาพภายในปีการศึกษา 2557-2558 ระยะที่ 3 ศึกษาผลของการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการบริหารจัดการ โดยการประเมินอภิมาน และระยะที่ 4 ศึกษายืนยันความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิภายในนอกสถาบัน ในครั้งนี้ผู้วิจัยจะขอเสนอผลของการดำเนินการวิจัยใน ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 เท่านั้น หากท่านสนใจงานวิจัยฉบับเต็มสามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://goo.gl/pC8Sy3>

ส่วนระยะที่ 3 และระยะที่ 4 จะนำเสนอในครั้งต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทั้งสิ้น 4 ระยะ ในที่นี้จะขอนำเสนอวิธีการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ดังนี้

**กลุ่มผู้ให้ข้อมูล** ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม 1 กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน กลุ่ม 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 12 คน และกลุ่ม 3 กลุ่มผู้ประเมินปีการศึกษาละ 3 คน (2 วงรอบปีการศึกษา) รวมทั้งสิ้น 6 คน

**ขอบเขตของการวิจัย** ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาศึกษา 2 วงรอบการประเมิน ปีการศึกษา 2557-2558 (เริ่มตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2557 - 3 สิงหาคม 2559)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ใช้แบบบันทึกรายงานการประชุม/ แบบบันทึกบทวิเคราะห์แนวทางการพัฒนา/แบบบันทึกแนวปฏิบัติที่ดี

ระยะที่ 2 ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เน้นการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยยังใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น การสนทนากลุ่ม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการจัดการความรู้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดการสนทนาในขั้นตอนการศึกษาบริบท การกำหนดปัญหา การวางแผนปฏิบัติการวิจัย การร่วมกำหนดเป้าหมายและแผนงาน รวมไปถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการบันทึกการประชุมและถอดบทเรียนจากกระบวนการกลุ่ม โดยกำหนดเป้าหมายที่ต้องการดำเนินการจัดกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหลอมรวมความรู้จากบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 15 คน ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดี และบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ภายใต้งานที่ได้รับมอบหมายตามพันธกิจ งานนโยบาย และงานเชิงกลยุทธ์ และวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสม ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน และถอดบทเรียนจากการทำงานวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สรุปผล จำนวน 3 ครั้ง ทดลองใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนในช่วงที่ 1-4



## วิธีการสร้างเครื่องมือ

เมื่อผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจง และทำความเข้าใจกับผู้บริหาร บุคลากร บัณฑิตวิทยาลัย ผู้วิจัยเริ่มทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย ใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เพื่อแก้ปัญหาในเชิงสภาพความเป็นจริง มีการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นการศึกษาบริบท 2) ขั้นกำหนดปัญหา 3) ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย 4) ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไขระหว่างการปฏิบัติงานวิจัย 5) ขั้นการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาสรุปผลการวิจัย และเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนการพัฒนาตัวบ่งชี้ จะเริ่มพัฒนาและทดลองใช้ในวงรอบการประเมินปีการศึกษา 2557-2558 (เริ่มตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2557 - 31 สิงหาคม 2559) แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ และทดลองใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ในระบบประกันคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา
2. ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

ปฏิบัติงานวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

2.1) สร้างทีมงาน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายกัน เรียนรู้จากการบอกเล่าประสบการณ์ จับประเด็น แลกเปลี่ยน ถอดบทเรียน

2.2) กำหนดกลุ่มเครือข่าย เพื่อศึกษาดูงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ และมีการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงด้านการบริหารงานระดับบัณฑิตศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.3) ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนผลที่ได้จากการศึกษาดูงาน ถอดบทเรียน จนได้แนวปฏิบัติที่ดีจากการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์

3. ดำเนินการ (Do) พัฒนาตัวบ่งชี้ (KPI) วัดความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ หลังจากที่ได้มีการประชุมเพื่อวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและสาเหตุ และได้ไปศึกษาดูงานแล้วนั้น บัณฑิตวิทยาลัย ได้มีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge sharing forum) เพื่อให้บุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย ได้มีการแบ่งปันความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างเป็นทางการ จัดประชุมเพื่อดำเนินการวิจัยแบบการมีส่วนร่วม (PAR) จำนวน 3 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการดำเนินงาน จัดประชุมเพื่อดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม วัดอุปสรรค เป้าหมายการพัฒนาตัวบ่งชี้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น กำหนดแนวทางการ วิจัยการดำเนินงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบ ให้กร่างตัวบ่งชี้ภายใต้งานที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอน ดังนี้

(1) กำหนดวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ ที่องค์กรต้องการ (what to measure)

(2) กำหนดปัจจัยสู่ความสำเร็จ (key success factor) ที่สัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ ที่องค์กร ต้องการ เช่น ปัจจัยด้านคุณภาพ ปริมาณ

ความพึงพอใจ

(3) กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถบ่งชี้ ความสำเร็จของประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ ที่องค์กรต้องการ (how to measure) ซึ่งสามารถแสดงเป็นข้อมูล ในเชิงปริมาณและกำหนดสูตรในการ คำนวณ

(4) กลั่นกรองตัวชี้วัดเพื่อหาตัวชี้ วัดหลัก โดยจัดลำดับและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัว และกระจายตัวชี้วัดสู่งานที่เกี่ยวข้อง

(5) จัดทำ KPI Dictionary โดยระบุ รายละเอียดที่สำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัว เช่น ชื่อของตัวชี้วัดคำจำกัดความ หรือนิยามของตัวชี้วัด สูตรในการคำนวณ หน่วยของตัวชี้วัดผู้เก็บข้อมูล ความถี่ในการรายงานผล เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำตัวชี้ วัดไปใช้ในการปฏิบัติงาน

(6) ถอดบทเรียนจากการทำงาน วิจัยแบบมีส่วนร่วม จัดทำ (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน วัดความสำเร็จของ งานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ ตาม หลักการ แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา มา วิเคราะห์เชิงเนื้อหา ที่มีความสอดคล้อง กันเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยและ กำหนดเป็น (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ ตามทฤษฎีระบบ

คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) ด้านผลผลิต (output)

ครั้งที่ 2 จัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้ปฏิบัติงานภายในบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน เพื่อวัดความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ ตามกรอบการดำเนินงานปีการศึกษา 2557 ดังนี้

1) นำเสนอ ร่างตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน ที่ได้จากการประชุมครั้งที่ 1 มานำเสนอในที่ประชุม เป็นรายบุคคล กรณีสร้าง KPI เดี่ยว หรือกรณีที่เป็นตัวชี้วัดร่วม จะนำเสนอรายกลุ่มงาน

2) ผู้บริหาร และบุคลากรร่วมกันพิจารณา และให้ข้อเสนอในการสร้าง KPI ตามข้อตกลงเบื้องต้น และพิจารณาจากประเด็น หรือคำถามในการวิจัย มีดังนี้

(2.1) ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย

(2.2) ตัวชี้วัด KPI ที่พัฒนาแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร หรือกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งหากผิดพลาดจะก่อให้เกิดปัญหาหรือ

แรงในองค์กรหรือหน่วยงาน ต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบดัชนีชี้วัดทุกตัวที่สร้างขึ้น เป็นเหตุและดัชนีชี้วัดที่เป็นผล

(2.3) ดัชนีชี้วัดที่สร้างขึ้นควรเป็นดัชนีชี้วัดที่บัณฑิตวิทยาลัยสามารถควบคุมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(2.4) เป็นดัชนีชี้วัดที่สามารถวัดผลได้ และบุคคลทั่วไปเข้าใจ ไม่ใช่มีเพียงผู้จัดทำเท่านั้นที่เข้าใจ

(2.5) ดัชนีชี้วัดที่สร้างขึ้นต้องช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรได้ นอกเหนือจากการใช้ดัชนีชี้วัดเพื่อการประเมินผลงาน

(2.6) ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

3) ถอดบทเรียนจากการทำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR) จัดทำ (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน วัดความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ที่มีความสอดคล้องกันเพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัยและกำหนดเป็น (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพ ตามทฤษฎีระบบ คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ

(process) ด้านผลผลิต (output)

ครั้งที่ 3 จัดเวทีในการแลกเปลี่ยน และทบทวน (ร่าง) ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ การประเมิน ตามกรอบการดำเนินงานปี การศึกษา 2557 เพื่อรับรองและประกาศ ใช้ และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนา (KPI) วัดความสำเร็จของงาน ประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณา จากเกณฑ์การทดสอบคุณภาพของดัชนี ชีววัด หรือคำถามในการวิจัย มีดังนี้

(1) ความพร้อมของข้อมูล ประเมินว่าดัชนีชีวิวัดแต่ละตัวมีข้อมูล เพียงพอหรือไม่

(2) ความถูกต้องของข้อมูล ประเมินว่าข้อมูลที่มีอยู่ของดัชนีชีวิวัด แต่ละตัวเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและเป็น ข้อมูลในปัจจุบันหรือไม่

(3) ต้นทุนในการจัดหาหรือ จัดเก็บข้อมูล ประเมินว่าการหาหรือเก็บ ข้อมูลสำหรับดัชนีชีวิวัดแต่ละตัวใช้ต้นทุน มากน้อยเพียงใด และคุ้มค่าหรือไม่

(4) ความชัดเจนของตัวชีวิวัด ประเมินว่าดัชนีชีวิวัดแต่ละตัวมีความ ชัดเจนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรง กันหรือไม่

(5) ถอดบทเรียนจากการ ทำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วม (PAR) จัดทำ (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์มาตรฐาน วัด

ความสำเร็จของงานประจำ และงาน เชิงกลยุทธ์ ตามหลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่ศึกษา มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ที่มีความสอดคล้องกันเพื่อใช้ เป็นกรอบในการวิจัยและกำหนดเป็น (ร่าง) ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน คุณภาพ ตามทฤษฎีระบบ คือ ด้าน ปัจจัยนำเข้า (input) ด้านกระบวนการ (process) ด้านผลผลิต (output)

4) ขั้นตอนการติดตาม ตรวจสอบ และแก้ไขระหว่างการปฏิบัติงานวิจัยใน ระยะที่ 2

ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยและผู้ที่มีส่วน ร่วมในการวิจัย ร่วมพิจารณาหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน แล้วนำมาปรับ เปลี่ยนให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้ประเมิน ประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ประเมินผลประเมินเพื่อยืนยันคุณภาพ ของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น รวมทั้งให้ข้อมูล ย้อนกลับ ในช่วงวงรอบปีการศึกษา 2557-2558

ช่วงที่ 2 การติดตามประเมินผล โดยการประเมินผลการประกันคุณภาพ ภายใน บัณฑิตวิทยาลัย โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557 มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ประเมินคุณภาพภายใน บัณฑิตวิทยาลัย จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557 ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามแต่งตั้ง จำนวน 3 คน

2.2 จัดทำสรุปผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน นำเสนอที่ประชุมพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินต่อไป

2.3 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ (improvement plan) จากผลการประเมินคุณภาพภายในโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วงรอบการประเมินการศึกษา 2557 และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ช่วงที่ 3 การพัฒนาตัวบ่งชี้งานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน ในวงรอบปีการศึกษา 2558 มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จุดอ่อนและข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาตัวบ่งชี้จากผลประเมินปีการศึกษา 2557

2) กำหนดประเด็นปัญหาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน ร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุ

ของปัญหาโดยใช้วิธีการจัดประชุมแบบกลุ่มเพื่อระดับความคิดเห็น การสนทนา สอบถามและการสังเกตเพื่อสรุปปัญหาของการพัฒนาตัวบ่งชี้ และแสวงหาแนวทางพัฒนาร่วมกันอย่างเป็นระบบ

3) หาแนวทางแก้ไขและพัฒนา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการในข้อ 2 มาร่วมกันประชุมพิจารณาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ทำความเข้าใจ และตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อแก้ไขปัญหายังเป็นระบบตามแผนปฏิบัติการ

4) ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อแก้ปัญหาตามข้อเสนอแนะโดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม โดยได้กรอบการประเมินประกันคุณภาพภายในปีการศึกษา 2558

5) ติดตามประเมินผลหลังประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย นำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปทดลองใช้ในวงรอบปีการศึกษา 2558 นำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการประชุมครั้งที่ 3 ไปใช้เป็นกรอบการประเมินประกันคุณภาพภายในปีการศึกษา 2558

ช่วงที่ 4 การติดตามประเมินผล โดยการประเมินผลการประกันคุณภาพ

ภายในบัณฑิตวิทยาลัย โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2558 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1) ติดตามผลการประเมินคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2558 ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามแต่งตั้ง จำนวน 3 คน

2) ศึกษาผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินนำเสนอกับที่ประชุมพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินต่อไป

3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ จากผลการประเมินคุณภาพภายในโดยผู้ทรงคุณวุฒิ วงรอบการประเมินการศึกษา 2558 และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานโดยการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในบัณฑิตวิทยาลัย ในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 และขอความร่วมมือ

มือในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย ซึ่งตามกระบวนการวิจัยข้างต้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอนจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งตามระยะเวลา 2 ระยะ คือ

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเคราะห์เอกสารรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในย้อนหลัง 3 ปี ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อศึกษาประเด็นปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน สนทนากลุ่มประเด็นการพัฒนาตัวบ่งชี้งานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ การสัมภาษณ์เกี่ยวกับการสร้างชี้วัดความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ และศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรื่องแนวทางการพัฒนาตัวบ่งชี้งานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ แบบบันทึกรายงานการประชุมจากผู้ร่วมให้ข้อมูล

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เก็บข้อมูลการสังเกต ชักถาม การสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมกลุ่ม การนำเสนอผลและการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยในประเด็น การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ บัณฑิตวิทยาลัย

3. ถอดบทเรียนจากการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาแนวทางการจัดการความรู้ร่วมกัน และทำการบันทึกข้อมูลเป็นแผนที่ความคิด เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นระหว่างกลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางร่วมกัน และประเมินผลภายหลังจัดกิจกรรม

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งตามระยะเวลา 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1-2

1. วิเคราะห์ผลการอภิปรายกลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา เป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการประเมินการจัดกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. สังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ของบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัย

ระยะที่ 2 วิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ตามเกณฑ์การประเมินระดับคณะและระดับสถาบัน แล้วนำค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) มาแปลความหมายระดับคุณภาพ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินระดับคณะและระดับสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2557 126-127)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (percentage) 2) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) 3) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### สรุปผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย โดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ในบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 12 คน พบว่าตัวบ่งชี้ที่บัณฑิตวิทยาลัยรับการประเมิน

ในทุกปีที่ผ่านมา มีเพียงตัวบ่งชี้ร่วมที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น ตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร การพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ถูกหลักเกณฑ์การ

ประกันคุณภาพไม่มีการวิพากษ์ก่อนนำไปใช้งาน ตัวบ่งชี้ไม่สะท้อนผลการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างแท้จริง ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

จากการศึกษาการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา พบว่า นโยบายไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุม ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ มีการระงวนมาก บุคลากรให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพน้อย การบริหารจัดการยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร สาเหตุเกิดจาก ระบบกลไกการดำเนินงานไม่ครอบคลุม ยังไม่มีมาตรการการกำกับติดตามการดำเนินงาน ขาดการเชื่อมโยงผลการดำเนินงานสู่การปฏิบัติงานจริงทรัพยากร

สนับสนุนไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเทคโนโลยี ล้าสมัยไม่เพียงพอ สาเหตุจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ เกณฑ์มหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่มีความชัดเจนสำหรับหน่วยงานสนับสนุน กรอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย

จากสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวข้างต้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความต้องการจำเป็นที่จะทบทวนตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และ



พัฒนาตัวบ่งชี้เฉพาะของหน่วยงานเพื่อใช้ในการควบคุมและติดตามงานตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งมีความคิดเห็นว่า ในการวัดความสำเร็จของหน่วยงานปัจจัยหนึ่งที่จำเป็นมากก็คือ การที่ต้องมีตัวชี้วัด ที่ดีและเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานสนับสนุนจะยังไม่มีตัวบ่งชี้กลางเหมือนกับคณะต่าง ๆ การสร้างดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (KPI) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายและใช้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งงานเชิงกลยุทธ์ และงานประจำ และยังสามารถแสดงผลของการวัด หรือการประเมินในรูปแบบข้อมูลเชิงประมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างแท้จริงภายใต้พันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย ควรมีการวางแผนในการพัฒนางานประจำทุกงาน ควรสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนางานประจำทุกงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย เช่น พัฒนางานประจำที่เป็นภารกิจปกติของหน่วยงาน และการพัฒนางานใหม่เพิ่มขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย ได้มีฉันทามติ ร่วมกันในการกำหนดแนวทางทางพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ ของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการพัฒนางาน และพัฒนาบุคคล องค์กร ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้ปฏิบัติงานภายในบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการวางแผนในการพัฒนางานประจำทุกงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ และผลการทดลองใช้ตัวบ่งชี้ในระบบประกันคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557-2558 โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ในบัณฑิตวิทยาลัย จำแนกตามกลุ่มงาน เลือกแบบเจาะจงจากผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ ในช่วงปีการ

ศึกษา 2557-2558 จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ประเมิน จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้ประเมินผลการประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย ในช่วงวงรอบการประเมิน ปีการศึกษา 2557-2558 ปีการศึกษาละ 3 คน รวมเป็น 6 คน พบว่า

2.1) ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2557 มีตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย ความเป็นได้ในการปฏิบัติ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และปีการศึกษา 2558 มีตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพ

การบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย ความเป็นได้ในการปฏิบัติ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ซึ่งพัฒนามาจากข้อค้นพบและข้อคิดเห็นของคณะกรรมการประเมิน ปีการศึกษา 2557 ในประเด็นดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้เหมือนกัน ยุบรวมกัน 2) ตัวบ่งชี้ย่อย นำไปกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมิน หรือกิจกรรมตามแผนงานภายใต้ตัวบ่งชี้ 3) วิพากษ์เกณฑ์การประเมินของหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 2 ครั้ง โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพจัดขึ้น 4) ปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน รายละเอียดปรากฏดังตาราง 1

**ตาราง 1** การวิเคราะห์กรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557-2558

องค์ประกอบ	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2557	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2557	ความเชื่อมโยงกับปี 2558	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2558	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2558	ความเชื่อมโยงกับปี 2557
<b>องค์ประกอบที่ 1</b> <b>ตัวบ่งชี้งานประจำ</b>		<b>40</b>			<b>องค์ประกอบ 1</b> <b>ตัวบ่งชี้งานประจำ</b>	<b>40</b>		
	1.1 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบัณฑิตวิทยาลัย	5	5	QA58-1.1	1.1 ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบัณฑิตวิทยาลัย	6	4	QA57-2.11
	1.2 ระดับความสำเร็จในการตรวจสอบรูปเล่มบทนิพนธ์	5	3	ตัด QA58 (นโยบาย ยุบ โครงการ)	1.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสารบรรณบัณฑิตวิทยาลัย	6	5	QA57-1.4
	1.3 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริการวิชาการ	5	5	ตัด QA58 (นโยบาย ยุบ โครงการ)	1.3 ร้อยละความสำเร็จของการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร	6	5	QA57-1.5
	1.4 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสารบรรณบัณฑิตวิทยาลัย	5	5	QA58-1.2	1.4 ระดับความสำเร็จในการรับนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา	6	3	QA57-1.6
	1.5 ระดับความสำเร็จของการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร	5	5	QA58-1.3	1.5 ระดับความสำเร็จของการกำกับติดตามหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	6	5	QA57-2.3
	1.6 ระดับความสำเร็จในการรับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	5	5	QA58-1.4	1.6 ระดับความสำเร็จของการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	6	5	QA57-2.4

**ตาราง 1** การวิเคราะห์กรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557-2558 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2557	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2557	ความเชื่อมโยงกับปี 2558	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2558	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2558	ความเชื่อมโยงกับปี 2557
องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ		40			องค์ประกอบ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ	40		
	1.7 ระดับความสำเร็จของการจัดปฐมนิเทศนิสิตใหม่ระดับบัณฑิตศึกษา	5	3	ปรับเกณฑ์การวัดตัวบ่งชี้ QA58-1.4	-			
	1.8 ระดับความสำเร็จของการจัดสอบประมวลความรู้	5	3	ปรับเกณฑ์การวัดตัวบ่งชี้ QA58-1.4	-			
องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์		30	4.08		องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์	30		
	2.1 ระดับความสำเร็จของการรายงานผลร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา ป.โท-ป.เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	2.5	5	QA58-2.1	2.1 ระดับความสำเร็จของการรายงานผลร้อยละผลงานของผู้สำเร็จการศึกษา ป.โท-ป.เอก ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติต่อจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา	5	5	QA57-2.1
	2.2 ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานทดสอบความสามารถด้านภาษาอังกฤษของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	2.5	2	ปรับชื่อและเกณฑ์ตัวบ่งชี้ QA58-2.2	2.2 ร้อยละความสำเร็จของการอบรมด้านภาษาอังกฤษของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	5	5	QA57-2.2 ปรับชื่อและเกณฑ์การวัดในปี 58

ตาราง 1 การวิเคราะห์กรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557-2558 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2557	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2557	ความเชื่อมโยงกับปี 2558	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2558	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2558	ความเชื่อมโยงกับปี 2557
องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ		40			องค์ประกอบ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ	40		
	2.3 ระดับความสำเร็จของการกำกับติดตามหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร	2.5	5	ย้ายไปงานประจำ QA58-1.5	2.3 จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารตามยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย	5	5	QA57-(2.6/2.8)
	2.4 ระดับความสำเร็จของการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	2.5	5	ย้ายไปงานประจำ QA58-1.6	2.4 ระดับความสำเร็จของการพิจารณาผลงานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อใช้ประกอบการสำเร็จการศึกษา	5	5	QA57-2.7
	2.5ระดับความสำเร็จของการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ระดับบัณฑิตศึกษา	2.5	5	ตัดยุบไปเป็นเกณฑ์การวัดส่วนหนึ่งของงานหลักสูตรตัวบ่งชี้ 2.3 QA58	2.5 ร้อยละความรู้ความเข้าใจของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลังจากการอบรมกระบวนการด้านการวิจัย	5	5	QA57-2.11
	2.6 จำนวนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ปรับปรุงหรือพัฒนาเพื่อรองรับการบริหารตามยุทธศาสตร์ของบัณฑิตวิทยาลัย	2.5	5	ปรับชื่อและเกณฑ์ตัวบ่งชี้ 2.3	2.6 ร้อยละความรู้ความเข้าใจของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลังจากการอบรมกระบวนการด้านจริยธรรมการวิจัย	5	5	QA57-2.12

**ตาราง 1** การวิเคราะห์กรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2557-2558 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2557	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2557	ความเชื่อมโยงกับปี 2558	ผลของการพัฒนาตัวบ่งชี้ปีการศึกษา 2558	น้ำหนัก	ผลประเมินปี 2558	ความเชื่อมโยงกับปี 2557
<b>องค์ประกอบที่ 1</b> <b>ตัวบ่งชี้งานประจำ</b>		<b>40</b>			<b>องค์ประกอบ 1</b> <b>ตัวบ่งชี้งานประจำ</b>	<b>40</b>		
	2.7 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศในการจัดพิมพ์บทนิพนธ์	2.5	5	ปรับชื่อและเกณฑ์ตัวบ่งชี้ 2.6	-			
	2.8 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบรับสมัคร Online	2.5	5	ปรับชื่อและเกณฑ์รวมตัวบ่งชี้ 2.3	-			
	2.9 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มศักยภาพการเขียนบทความภาษาอังกฤษระดับปริญญาเอก	2.5	0	ปรับเป็นตัวบ่งชี้ QA58-2.2	-			
	2.10 ระดับความสำเร็จของการจัดจำแนกวารสารที่มีคุณภาพเพื่อใช้ประกอบการสำเร็จการศึกษา	2.5	5	ปรับเป็นตัวบ่งชี้ QA58-2.4	-			
	2.11 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	2.5	4	ปรับเป็นตัวบ่งชี้ QA58-2.5	-			
	2.12 ระดับความสำเร็จของการจัดอบรมโปรแกรม Turnitin	2.5	3	ปรับเป็นตัวบ่งชี้ QA58-2.6	-			

2.2) ผลการทดลองใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 พบว่า ปีการศึกษา 2557 ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 3 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ โดยรวมมีคุณภาพพระบดีดี และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบว่า มีผลการดำเนินงานด้านผลลัพธ์ มีคุณภาพพระบดีดีมาก รองลงมา มีผลการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีคุณภาพพระบดีดี รายละเอียดปรากฏดังตาราง 2 และปี

การศึกษา 2558 ผลการประเมินคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ โดยรวมมีคุณภาพพระบดีดีมาก และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพพระบดีดีมากทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า รองลงมา ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ รายละเอียดปรากฏดังตาราง 3

**ตาราง 2** ผลการประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2557

องค์ประกอบคุณภาพ	จำนวน ตัวบ่งชี้	คะแนนการประเมินเฉลี่ย (คะแนนรวมทุก ตัวบ่งชี้/จำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด)				ระดับคุณภาพ 0.00 - 1.50 การดำเนินงานต้องปรับปรุงเร่ง ด่วน 1.51 - 2.50 การดำเนินงานต้องปรับปรุง 2.51 - 3.50 การดำเนินงานระดับพอใช้ 3.51 - 4.50 การดำเนินงานระดับดี 4.51 - 5.00 การดำเนินงานระดับดีมาก
		I	P	O	คะแนนเฉลี่ย	
องค์ประกอบ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ	8	-	4.14	5.00	4.25	ดี
องค์ประกอบ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์	12	-	4.00	5.00	4.08	ดี
องค์ประกอบ 3 ตัวบ่งชี้อื่นๆ	1	-	5.00	-	5.00	ดีมาก
เฉลี่ยรวม	21	-	4.11	5.00	4.19	ดี
<b>ผลการประเมิน</b>		-	<b>ดี</b>	<b>ดีมาก</b>	<b>ดี</b>	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ โดยรวมมีคุณภาพระดับดี ( $\bar{x}$  = 4.19) และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบว่า มีผลการดำเนินงานด้านผลลัพธ์ มีคุณภาพระดับดีมาก ( $\bar{x}$  = 5.00) รองลงมา มีผลการดำเนินงานด้าน

กระบวนการ มีคุณภาพระดับดี ( $\bar{x}$  = 4.16) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 3 กลุ่มตัวบ่งชี้อื่นๆ มีคุณภาพระดับดีมาก ( $\bar{x}$  = 5.00) รองลงมา องค์ประกอบที่ 1 กลุ่มตัวบ่งชี้งานประจำ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}$  = 4.25) และองค์ประกอบ 2 กลุ่มตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ( $\bar{x}$  = 4.08)



### ตาราง 3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน บัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2558

องค์ประกอบ	จำนวน ตัวบ่งชี้	คะแนนการประเมินเฉลี่ย (คะแนนรวมถ่วงน้ำหนัก ทุกตัวบ่งชี้/น้ำหนักทุกตัวบ่งชี้ ในองค์ประกอบ)				ระดับคุณภาพ 0.00 - 1.50 การ ดำเนินงานต้อง ปรับปรุงเร่งด่วน 1.51 - 2.50 การ ดำเนินงานต้อง ปรับปรุง 2.51 - 3.50 การ ดำเนินงานระดับ พอใช้ 3.51 - 4.50 การ ดำเนินงานระดับดี 4.51 - 5.00 การ ดำเนินงานระดับดี มาก
		I	P	O	รวม	
องค์ประกอบ 1 ตัวบ่งชี้ตามพันธกิจ	6	-	4.50	4.38	4.45	ดี
องค์ประกอบ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์	6	5.00	5.00	5.00	5.00	ดีมาก
องค์ประกอบ 3 กลุ่มตัวบ่งชี้รวม	6	-	5.00	-	5.00	ดีมาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>18</b>	<b>5.00</b>	<b>4.81</b>	<b>4.68</b>	<b>4.78</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>ผลการประเมิน</b>		<b>ดีมาก</b>	<b>ดีมาก</b>	<b>ดีมาก</b>	<b>ดีมาก</b>	

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ โดยรวมมีคุณภาพระดับดีมาก ( $\bar{x} = 4.78$ ) และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพระดับดีมากทั้ง 3 ด้านโดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ( $\bar{x} = 5.00$ ) รองลงมา ด้านกระบวนการ ( $\bar{x} = 4.81$ ) และด้านผลลัพธ์ ( $\bar{x} = 4.68$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 2 กลุ่มตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ และองค์ประกอบที่ 3 กลุ่มตัวบ่งชี้รวม มีคุณภาพ

ระดับดีมาก ( $\bar{x} = 5.00$ ) รองลงมาองค์ประกอบที่ 1 กลุ่มตัวบ่งชี้ตามพันธกิจ มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ( $\bar{x} = 4.45$ )

## อภิปรายผล

1. ผลของการศึกษาปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวบ่งชี้พบปัญหาดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้ไม่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร การพัฒนาตัวบ่งชี้ไม่ถูกหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพไม่มีการวิพากษ์ก่อนนำไปใช้งาน 2) ตัวบ่งชี้ไม่สะท้อนผลการดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างแท้จริง จากการวิเคราะห์ปัญหา พบว่านโยบายไม่ชัดเจน และไม่ครอบคลุม ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ มีภาระงานมาก บุคลากรให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพน้อย การบริหารจัดการยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร สาเหตุเกิดจาก ระบบกลไกการดำเนินงานไม่ครอบคลุม ยังไม่มีมาตรการการกำกับติดตามการดำเนินงาน ขาดการเชื่อมโยงผลการดำเนินงานสู่การปฏิบัติงานจริง ทรัพยากรสนับสนุนไม่เพียงพองบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ เทคโนโลยีล้ำสมัยไม่เพียงพอ

สาเหตุจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ เกณฑ์มหาวิทยาลัยมหาสารคามไม่มีความชัดเจนสำหรับหน่วยงานสนับสนุนกรอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จากสภาพปัญหาและสาเหตุดังกล่าวข้างต้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความต้องการจำเป็นที่จะทบทวนตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และพัฒนาตัวบ่งชี้เฉพาะของหน่วยงานเพื่อใช้ในการควบคุมและติดตามงานตามพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน เห็นว่าบัณฑิตวิทยาลัย ควรมีการวางแผนในการพัฒนางานประจำทุกงาน ควรสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนางานประจำทุกงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย เช่น พัฒนางานประจำที่เป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและการพัฒนางานใหม่เพิ่มขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัยจึงมีความต้องการที่จะกำหนดแนวทางทางพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน โดยใช้เทคนิค การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้เป็น

ยอมรับร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการพัฒนางาน และพัฒนาบุคคล องค์กร ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล โดยการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (action learning) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มกันของผู้ปฏิบัติงานภายในบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการวางแผนในการพัฒนางานประจำทุกงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องตามหลักการแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม การศึกษาวิเคราะห์ (analysis) ศึกษาบริบทดำเนินการศึกษาสภาพปัญหา จากเอกสารผลการประเมินประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก โดยการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผลการประเมินคุณภาพภายในย้อนหลัง 3 ปี รวมทั้งวิเคราะห์ผลจากการประเมินของคณะกรรมการประเมินทั้งระบบประกันคุณภาพ (QA) การปฏิบัติราชการตามคำรับรอง (TOR) และการบริหารจัดการความเสี่ยง และกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์

ของบัณฑิตวิทยาลัย ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ วิเคราะห์ประเด็นปัญหา สาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ นโยบาย/งบประมาณ/บุคลากร/ทรัพยากรบุคคล/ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากฐานความรู้ที่มีอยู่ และประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI : Key Performance Indicator (2555: เว็บไซต์) และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับ “การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพคนงาน และองค์กร” ของจิรัชณา วิเชียรปัญญา (2555: เว็บไซต์) ซึ่งพบว่า การแสวงหาความรู้จากการพัฒนา (development) เป็นการพัฒนาความรู้ขึ้นมาภายในองค์กร และการหลอมรวมกัน (fusion) เป็นการนำบุคลากรที่มีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาประชุมหรือทำงานร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นภายในองค์กร บัณฑิตวิทยาลัยจึงได้นำแนวคิด หลักการ และแนวทางดังกล่าวมาประยุกต์ใช้การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชวาลย์ ทัดศิวิฐ (2552) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research-PAR) : มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น ซึ่งพบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research-PAR) เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชนที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญและกระตุ้นให้นักวิจัย/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาใช้เป็นรูปแบบในการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระเพื่อตอบสนองต่อโจทย์แห่งการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาที่มุ่งไปที่การค้นหาแนวทางอันเป็นรูปธรรมที่เกิดจากการระดมสมองในลักษณะของการมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการวิจัยจากรูปแบบดั้งเดิมที่การตั้งประเด็นของปัญหาเริ่มต้นและจบกระบวนการโดยนักวิจัย เป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน ชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในมิติของการร่วมกันเรียนรู้ร่วมกัน แสวงหาปัญหา และคิดค้นแนวทางออกเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาที่เป็นเรื่องอันเป็นฉันทามติของชุมชน รวมทั้ง

ร่วมรับผลของการพัฒนา โดยมีนักวิจัยภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวย หรือวิทยากรกระบวนการร่วมกับนักวิจัยชุมชนที่เป็นชาวบ้าน ดังนั้น การวิจัยจึงสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับบังเกิดผลพลอยได้ที่ เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหา ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งช่วยให้นักวิจัยที่สนใจใช้รูปแบบนี้ในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อพัฒนา (research and development)

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการการประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย พบว่า

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ และทดลองใช้ตัวบ่งชี้ในระบบประกันคุณภาพภายใน ปีการศึกษา 2557-2558 พบว่า ปีการศึกษา 2557 มีตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ จำนวนเป็น องค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้ งานประจำ จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ และ องค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์

จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และปีการศึกษา 2558 มีตัวบ่งชี้ที่สะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการงานประกันคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัยมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็นองค์ประกอบที่ 1 ตัวบ่งชี้งานประจำ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 2 ตัวบ่งชี้เชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ซึ่งพัฒนามากจากข้อค้นพบและข้อคิดเห็นของคณะกรรมการประเมิน ปีการศึกษา 2557 ในประเด็นดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้เหมือนกัน ยุบรวมกัน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ 2) ตัวบ่งชี้ย่อย นำไปกำหนดเป็นเกณฑ์การประเมิน หรือกิจกรรมตามแผนงานภายใต้ตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ และ 3) วิพากษ์เกณฑ์การประเมินของหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 2 ครั้ง โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพจัดขึ้น 4) ปรับปรุงแก้ไขตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินได้

ซึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมินของบัณฑิตวิทยาลัยที่รวบรวมได้ จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก การคัดสรรตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการหา

ข้อมูล หลักฐานเชิงประจักษ์ ได้แก่ ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมิน การคัดสรรตัวบ่งชี้ทำให้ลดจำนวนตัวบ่งชี้ได้อย่างมีหลักการ ลดความซ้ำซ้อนของตัวบ่งชี้ ให้มีความครอบคลุมมากขึ้น และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้จริงกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับนงราม เศรษฐพานิช (2540 อ้างอิงในธนรีณี แยมสกุล และคณะ, 2540: 163) กล่าวว่า มีประเด็นพิจารณา 3 ประเด็นคือ ตัวชี้วัดที่มีสามารถนำไปใช้ได้จริง ตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และตัวชี้วัดมีปัญหาอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไขส่งผลให้ได้ตัวชี้วัดและคะแนนที่กำหนดมีความสมบูรณ์

ผลการทดลองใช้ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำ และงานเชิงกลยุทธ์ในช่วงปีการศึกษา 2557-2558 พบว่า ปีการศึกษา 2557 ผลการประเมินคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในจำนวน 3 คน ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 3 องค์ประกอบ 21 ตัวบ่งชี้ โดยรวมมีคุณภาพระดับดี และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบ

ว่า มีผลการดำเนินงานด้านผลลัพธ์ มีคุณภาพระดับดีมาก รองลงมา มีผลการดำเนินงานด้านกระบวนการ มีคุณภาพระดับดี และปีการศึกษา 2558 ผลการประเมินคุณภาพภายในบัณฑิตวิทยาลัย โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน จำนวน 3 คน พบว่า ผลการประเมินการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพ บัณฑิตวิทยาลัย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ โดยรวม มีคุณภาพระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพ พบว่า ผลการดำเนินงานมีคุณภาพระดับดีมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า รองลงมา ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ซึ่งตัวบ่งชี้ที่พัฒนาสามารถประเมินได้ครบทุกมิติของระบบการประกันคุณภาพ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต หรือผลลัพธ์ สะท้อนผลการบริหารจัดการของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

จะเห็นได้ว่าบัณฑิตวิทยาลัย ได้มีการดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานประจำและงานเชิงกลยุทธ์ ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในการให้อิสระต่อหน่วยงานในการพัฒนาภายใต้

พันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัย อันเป็นหน่วยงานกำกับ ติดตาม และประสานงานและกระตุ้นให้เกิดระบบกลไกการประกันคุณภาพภายในโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการจัดการความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยยังใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ค้นพบโดยผู้ประเมินและนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย

ตัวบ่งชี้ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะประกอบการประเมินในระดับสถาบัน ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ สร้างความตระหนัก และสนับสนุนให้หน่วยงานสายสนับสนุนพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อประกอบการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1.3.1 จากความสำเร็จของการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่นั้น เกิดจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นหน่วยงานอื่นควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

1.3.2 ควรสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรภายในองค์กรให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการทำงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม

คุณภาพภายในองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าสามารถนำมาแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้บริหารและบุคลากรบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ัชชาวล ทัดศิวัช. (2552). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research- PAR) : มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น*. การจัดการความรู้ Knowledge Management บทความน่าสนใจเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม [สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2557]. ได้จาก : <http://www.mgts.lpru.ac.th/mgts/km/picturm/131856486292.pdf>

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2557). *รายงานผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในในรอบปีการศึกษา 2556*. มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

ณรินี แยมสกุล, บุญยง เกี่ยวการค้า และนางพิมล นิमितอาพันธ์. (2011) การพัฒนาตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพของหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย. *Journal of Public Health and Development*. 9(2), 154-167, May-August.

ความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียน  
การสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ คณะเภสัชศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**Pharmacy Student's Opinions on Teaching and Learning  
Course of Pharmaceutical Jurisprudence and Ethics,  
Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University**

อิสรา จุ่มมาลี<sup>1</sup>, ธารินี ศรีศักดิ์นอก<sup>2</sup>,  
สมศักดิ์ อาภาศรีทองสกุล<sup>2</sup>, ปาณิษา เสนาวงษ์<sup>3</sup>  
Issara Chummalee<sup>1</sup>, Tharinee Srisaknok<sup>2</sup>,  
Somsak Arpasrithongsakul<sup>2</sup>, Panissa Senawong<sup>3</sup>

Received: 11 June 2018;

Revised: 3 August 2018;

Accepted: 24 August 2018

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน ด้านการจัดการ

---

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, E-mail: itsara.c@msu.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์, คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>3</sup> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Asst. Prof., Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University, E-mail: itsara.c@msu.ac.th

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University

<sup>3</sup> General Administration Officer, Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University



เรียนการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อการเรียน การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตเภสัชศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตเห็นด้วยกับการจัดการเรียนการสอนวิชา นิติเภสัชและจรรยาบรรณโดยรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นิสิตเห็นด้วยในระดับมากที่สุดเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่ง อำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** ความคิดเห็น, นิติเภสัชและจรรยาบรรณ, นิสิตเภสัชศาสตร์

## **Abstract**

The purpose of this research was to investigate pharmacy students' opinions towards the teaching and learning process in the Pharmaceutical Jurisprudence and Ethics course at the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University in five aspects: content, course management, lecturers, measurement and evaluation, and instructional media and facility materials, overall and each aspect. The samples in this research were 89 fourth year pharmacy students in the Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University. The instrument used in the study was a five rating scale questionnaire with 31 items. The reliability of the questionnaire was 0.89. Statistics was used to analyze the data percentage, mean and standard deviation. The findings showed that the pharmacy students' opinions on the teaching and learning process of the Pharmaceutical Jurisprudence and Ethics course, Faculty of Pharmacy, Mahasarakham University in each and overall aspects were at a highest level, except for instructional media and facility materials aspect, which was at a high level.

**Keywords :** Opinion, Pharmaceutical Jurisprudence and Ethics, Pharmacy Students

## บทนำ

ประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องและได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นการปฏิรูปในด้านการบริหาร การจัดการเรียนการสอน มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตและตรงกับ ความสนใจของตนเอง และต้องได้รับการบริการด้านการศึกษาจากภาครัฐอย่างมีคุณภาพ ผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน รวมถึงการศึกษาและทำความเข้าใจถึงลักษณะต่างๆ ของผู้เรียน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษา (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537)

ทั้งนี้ ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2548 ข้อ 14 เรื่อง การประกันคุณภาพของหลักสูตรให้ทุกหลักสูตรกำหนดระบบการประกันคุณภาพของหลักสูตรให้มีความชัดเจน อย่างน้อยประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ การบริหารหลักสูตร ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน การสนับสนุนและการให้คำแนะนำปรึกษา และความต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และ/ความพึงพอใจ

ของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ดำเนินการ เรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา มาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน องค์ประกอบที่ 2 เรื่องของการจัดการเรียนการสอน ที่ได้ระบุไว้ว่า เมื่อสิ้นสุด การเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา ต้องมีการประเมินการเรียนการสอนโดยนิสิต และนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนในภาคเรียนต่อไป (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2545)

วิชา 0701456 นิตินิติเภสัชและจรรยาบรรณ เป็นรายวิชาหนึ่งในหมวดวิชาเฉพาะ กลุ่มวิชาชีพ ของหลักสูตรเภสัชศาสตร์บัณฑิต นิสิตจะได้เรียนเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องทางด้านสุขภาพ ตลอดจนเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพเภสัชกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ประสานงานรายวิชาจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิตินิติเภสัชและจรรยาบรรณ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มาเป็นข้อมูลสำหรับนำไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา อันจะก่อให้เกิด

เกิดผลดีต่อคุณภาพของบัณฑิตที่จะจบไปเป็นเภสัชกรเพื่อทำหน้าที่รับใช้สังคมต่อไปในอนาคต

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก

## วิธีการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงเชิงพรรณนา (Description Research)

### กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตชั้นปีที่ 4 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ลงทะเบียนเรียนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ ภาคเรียนที่ 1 ปี

การศึกษา 2560 จำนวน 89 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระบบการเรียน และเกรดเฉลี่ยสะสม (GPAX)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน จำนวน 7 ข้อ ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 8 ข้อ ด้านอาจารย์ผู้สอน จำนวน 5 ข้อ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 6 ข้อ และด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (วิชัย อุ้อัน, 2550: 17) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอนในรายวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ

### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองความเชื่อมั่น (Reliability) กับนิสิตเภสัชศาสตร์ จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วาโรเพ็งสวัสดิ์. 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการห้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยใช้เกณฑ์การประเมินและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น (บุญชม ศรีสะอาด. 2545) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยคำนึงจริยธรรมการวิจัยในทุกขั้นตอนที่ทำการศึกษา โดยให้สิทธิในการตัดสินใจและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเอง ผู้ถูกวิจัยมีสิทธิในการปกปิดข้อมูลบางอย่าง หรือสามารถถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ทุกเมื่อ การเข้าร่วมหรือการถอนตัวจากการวิจัยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการเรียน ในส่วนการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อหรือข้อมูลที่สอบกลับถึงตัว นิสิตได้และทำลายแบบสอบถามเมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

นิสิตเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 89 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.7 และนิสิตเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.3 ส่วนใหญ่เป็นนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในระบบปกติ คิดเป็นร้อยละ 57.3 และระบบพิเศษคิดเป็นร้อยละ 42.7 และส่วนใหญ่มั้เกรดเฉลี่ยสะสม ในช่วง 3.01-4.00 คิดเป็นร้อยละ 83.1 และ 2.00-3.00 คิดเป็นร้อยละ 16.9

### 2. ความความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณ

ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านอาจารย์ผู้สอน ( $\bar{x}=4.65$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชา ( $\bar{x}=4.52$ )

ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{x}=4.51$ ) และด้านการวัดและประเมินผล ( $\bar{x}=4.51$ ) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิต จำแนกตามเนื้อหาวิชาที่เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เนื้อหาที่เรียนมีประโยชน์ต่อการนำไปประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม ( $\bar{x}=4.75$ ) รองลงมา ได้แก่ เนื้อหาที่เรียนมีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{x}=4.70$ ) และเนื้อหาที่เรียนมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ( $\bar{x}=4.63$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เนื้อหาวิชาที่เรียนสอดคล้องกับความต้องการของนิสิต และเนื้อหาที่เรียนมีความสัมพันธ์ต่อเนื้องกัน ( $\bar{x}=4.35$ )

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณในภาพรวม (n=89)

ด้านที่ประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน	4.52	0.47	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.45	มากที่สุด
ด้านอาจารย์ผู้สอน	4.65	0.47	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผล	4.51	0.48	มากที่สุด
ด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.26	0.57	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>

**2.2** ด้านการจัดการเรียนการสอน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิต จำแนกตามการจัดการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเชิญอาจารย์พิเศษที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ( $\bar{x}=4.62$ ) รองลงมา ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นิสิตมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้คิดวิเคราะห์ปฏิบัติกิจกรรม ( $\bar{x}=4.58$ ) มีกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาการ คิดได้อภิปราย

ซักถาม และแสดงความคิดเห็น ( $\bar{x}=4.56$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ นิสิตอย่างเหมาะสม ( $\bar{x}=4.34$ )

**2.3** ด้านอาจารย์ผู้สอน

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิต จำแนกตามอาจารย์ผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้สอน/อาจารย์พิเศษมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ( $\bar{x}=4.70$ ) รองลงมา ได้แก่ ผู้สอน/อาจารย์พิเศษมีความเป็นกันเองให้คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็น ( $\bar{x}=4.67$ ) มีผู้สอน/อาจารย์

พิเศษมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชา ( $\bar{x}=4.66$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้สอน/อาจารย์พิเศษมีความรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ใหม่ๆ ( $\bar{x}=4.60$ )

#### 2.4 ด้านการวัดและประเมินผล

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิต จำแนกตามการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เปิดเผยคะแนนที่ได้จากการวัดผล ( $\bar{x}=4.60$ ) รองลงมา ได้แก่ มีการวัดและประเมินผลการเรียนมีความชัดเจนและยุติธรรม ( $\bar{x}=4.55$ ) มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน ( $\bar{x}=4.54$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ใช้เทคนิคหรือวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย ( $\bar{x}=4.42$ )

2.5 ด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิต จำแนกตาม

สื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในห้องเรียนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน เช่น LCD, Visualizer, เครื่องเสียง ( $\bar{x}=4.38$ ) รองลงมา ได้แก่ ห้องเรียนมีเครื่องปรับอากาศที่มีความพร้อมในการใช้งาน ( $\bar{x}=4.31$ ) ในห้องเรียนมีอุปกรณ์ที่ใช้ในทำกิจกรรมกลุ่ม เช่น กระดาษ Flip chart ปากกาอย่างเพียงพอ ( $\bar{x}=4.26$ ) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ห้องสมุดมีหนังสือสำหรับสืบค้นที่เพียงพอ ( $\bar{x}=4.13$ )

### 3. ข้อเสนอแนะต่อการจัดการเรียนการสอน

นิสิตมีข้อเสนอนะเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) นิสิตต้องการให้เพิ่มการทำแบบฝึกหัดจากกรณีศึกษา (case study) มากขึ้น เพื่อช่วยให้เข้าใจเนื้อหาที่เรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง 2) นิสิตต้องการให้มีการนำเอกสารประกอบการสอน/วีดีโอ/คลิปต่างๆ รวบรวมไว้ในช่องทางอื่นๆ เช่น Facebook, Google Classroom ซึ่งจะทำให้นิสิตสามารถเข้าไปศึกษาหรือทบทวนบทเรียนย้อนหลังได้ตลอดเวลา 3) นิสิตเสนอให้

อาจารย์ทำเอกสารสรุปและเทคนิคช่วยจำ เนื่องจากมีเนื้อหาเกี่ยวกับกฎหมายเป็นจำนวนมาก และ 4) นิสิตเสนอแนะให้ผู้สอนมีการยกตัวอย่างชื่อยาและกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวัน เพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

## อภิปรายผล

การศึกษาความคิดเห็นของนิสิตเภสัชศาสตร์ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน และด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด มีเพียงด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1. ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน

นิสิตเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณด้านเนื้อหาวิชาที่เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนิสิตเห็นว่าเนื้อหาของวิชาที่เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมเมื่อ

จบเป็นเภสัชกรได้ ได้มีการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน ตลอดจนมีการปรับเนื้อหาให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนีย์ ภูพันธ์ (2546) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตรที่ดีต้องตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษาและลักษณะของการพัฒนาการของผู้เรียน นอกจากนี้จะต้องยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่างๆ เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

### 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

นิสิตเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณด้านการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเชิญอาจารย์พิเศษจากภายนอกที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้นิสิตได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ได้คิดวิเคราะห์ และลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง รวมทั้งมีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการคิด ได้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยน ชักถาม และกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ



แนวคิดของ อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนการสอนที่ดีนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา คือ การสอนต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ ความคิด เจตคติ และด้านทักษะ ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้แจ้ง คิดชอบ และปฏิบัติดี รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด วิเคราะห์ วิวิจารณ์ และรู้จักวิธีแสวงหาความรู้และวิธีคิดแก้ปัญหา

### 3. ด้านอาจารย์ผู้สอน

นิติตเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณด้านอาจารย์ผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากผู้สอนและอาจารย์พิเศษเป็นบุคคลที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี ประกอบกับมีความเป็นกันเอง สามารถให้คำแนะนำและเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของนิติตในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนมีทักษะและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ทำให้นิติตได้เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ พัชรภรณ์ พสุวัต (2533) กล่าวว่า ผู้มีสมรรถภาพทางด้านวิชาสามัญ วิชาเฉพาะ และวิชาอาชีพครูเป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในด้าน

ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา มีสมรรถภาพในการสอนเป็นอย่างดี โดยนำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและสภาพสังคม มีเทคนิคในการสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้เร็ว มีความสามารถในการนำวิธีการวัดและประเมินผลการสอน ตลอดจนนำผลมาปรับปรุงการสอน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุรรัตน์ กันต์พิทยา และคณะ (2550) และอิสรา จูมมาลี และวิลาสินี หิรัญพานิช (2551) ที่พบว่านิติตแพทย์และนิติตพยาบาลมีความคิดเห็นต่อผู้สอนในระดับมาก

### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

นิติตเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณด้านการวัดและประเมินผลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้สอนมีการเปิดเผยคะแนนที่ได้จากการวัดผลทุกครั้ง อาจารย์ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลการเรียนที่มีความชัดเจนและยุติธรรม รวมทั้งมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทุมพร

จามรมาน (2544) กล่าวว่า การวัดผล ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสอน การวัดผลเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับสู่ตัวผู้เรียนและผู้สอนว่ามีข้อบกพร่องในด้านใดเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. ด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวก

นิสิตเภสัชศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณด้านสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทางคณะเภสัชศาสตร์ได้จัดเตรียมห้องเรียนให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เช่น LCD, Visualizer, เครื่องเสียง มีการจัดห้องเรียนให้มีเครื่องปรับอากาศที่มีความพร้อมในการใช้งาน รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่ม เช่น กระดาษ Flip chart ปากกา อย่างเพียงพอ ดังที่ ภาพเลาห์ไพบูลย์ (2537) กล่าวว่า การจัดสื่อการเรียนการสอนทางวิทยาศาสตร์ ควรจัดให้มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับลำดับเนื้อหาวิชา ขั้นตอน และกระบวนการแสวงหาความรู้วิทยาศาสตร์ การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนต้องให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเป้าหมายของแต่ละเนื้อหาด้วย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของนิสิตเภสัชศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนี้

#### 1. ด้านเนื้อหาวิชาที่เรียน

จากการศึกษา นิสิตเห็นว่าเนื้อหาวิชาที่เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ผู้สอนในรายวิชาควรมีการอธิบายให้เห็นถึงความสำคัญและการเชื่อมโยงเนื้อหาที่นิสิตกำลังเรียนนั้นมีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ไปใช้ในการประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมในบริบทต่างๆ ได้อย่างไร

#### 2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษา นิสิตเห็นว่ามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเชิญอาจารย์พิเศษที่มีประสบการณ์มาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์ควรจัดกิจกรรมบรรยายและเชิญวิทยากรหรืออาจารย์พิเศษที่มีประสบการณ์

มาร่วมสอนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ นิสิตเกิดกระบวนการเรียนรู้และได้มุมมองที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้เรียนรู้ทักษะในเรื่องต่างๆ ที่ วิทยากรหรืออาจารย์พิเศษได้สอดแทรก ระหว่างการบรรยาย

### 3. ด้านอาจารย์ผู้สอน

จากการศึกษา นิสิตเห็นว่า ผู้สอนและอาจารย์พิเศษมีความรู้ใน เนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ดังนั้น คณะเภสัชศาสตร์ควรมี การสนับสนุนด้านงบประมาณและ เวลา โดยให้อาจารย์ผู้สอนลาไปอบรม เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในด้าน วิชาการและเทคนิคการจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ

### 4. ด้านการวัดและประเมินผล

จากการศึกษา นิสิตเห็นว่า ผู้สอนมีการเปิดเผยคะแนนที่ได้จากการ วัดผลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น อาจารย์ ผู้สอนควรมีการชี้แจงเกณฑ์การให้ คะแนนทุกหัวข้อในช่วงแรกของรายวิชา เพื่อเป็นข้อตกลงร่วมกัน และนิสิตสร้าง ตรวจสอบและของดูคะแนนของตนเอง ได้ รวมถึงการแจ้งผลการเรียนรู้เพื่อใช้ ในการพัฒนาตนเองของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ นิสิตสามารถปรับตัวและ

สามารถปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง ได้

### 5. ด้านสื่อการเรียนการสอนและ สิ่งอำนวยความสะดวก

จากการศึกษา นิสิตเห็นว่า คณะเภสัชศาสตร์ได้จัดเตรียมห้องเรียน ให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน เช่น LCD, Visualizer, เครื่องเสียง มีค่า เฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้น ทางคณะเภสัช- ศาสตร์ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุง อุปกรณ์ให้มีความทันสมัยและพร้อมใช้ งานอยู่เสมอ เพื่อให้ นิสิตทุกคนเกิดการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการ สอนวิชานิติเภสัชและจรรยาบรรณของ นิสิตเภสัชศาสตร์

2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกใน แต่ละด้านโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิง คุณภาพ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่มย่อย การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น จะทำให้ได้ ข้อมูลที่มีความลุ่มลึกทางวิชาการและ สามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงการ เรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณนิสิตเภสัชศาสตร์  
ชั้นปีที่ 4 ทุกคนที่เสียสละเวลาในการ  
ตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณคณะ  
เภสัชศาสตร์ ที่ช่วยสนับสนุนอุปกรณ์ที่  
ใช้ในการทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- จตุรัตน์ กันต์พิทยา, จงเจริญ เมตตา, ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์, มณฑิยา เป็ลสี. (2550).  
การประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนรายวิชา 371 581 รังสีวิทยา  
คลินิก โดยนักศึกษาแพทย์ ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา  
2548. วารสารศรีนครินทร์เวชสาร. 22:38-44.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พัชรภรณ์ พสุวัต. (2533). การศึกษาสมรรถภาพความเป็นครูของนักศึกษาฝึกสอน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการวิจัยภาควิชาหลักสูตร  
และการสอน. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภพ เลหาไพบุลย์. (2537). แนวการสอนวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2545). คู่มือประกันคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม :  
อภิชาตการพิมพ์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน: ภาค  
ปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย อยู่อัน. (2550). การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : พรินท์แอนด์มี.  
สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่:  
แสงศิลป์.

- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). *หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- อิสรา จุฑมาลี, วิลาสินี หิรัญพานิช. (2551). ความคิดเห็นของนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาเภสัชวิทยา 1 สำหรับนิสิตพยาบาล. *วารสารวิชาการ ม.อบ.* 10:88-96.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *วิธีทำการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ.

## 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 จะต้องมีการส่งงานบทความความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัย 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 คำอธิบายอยู่ด้านล่าง

**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 รุ่งเวชวุฒิวินทยา, มนต์ชูลี นิตินพ, สาธิต พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2542). เกสซ์กรพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง. รายงานการประชุมวิชาการเกสซ์กรรม ประจำปี 2542 ของเกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย ; 24-26 มีนาคม 2542. กรุงเทพมหานคร : เกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย. 89-105.

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

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

#### ตัวอย่าง

อัมพร ณรงค์สันติ. (2541). *การใช้ยาเจนตา์มัยซินวันละครั้งเปรียบเทียบกับวันละสองครั้งในทารกแรกเกิดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกสซ์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

จ. กรณีที่เป็นบทความในหนังสือพิมพ์ มีรูปแบบและการเรียงลำดับเหมือนเอกสารอ้างอิงที่เป็นรายงานวิจัย (ในข้อ 11.1.1. ก)

### ตัวอย่าง

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

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

### ตัวอย่าง

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

