



วารสาร

สารคาม

SARAKHAM JOURNAL
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มิถุนายน 2556 ISSN 1906-893X



MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2556 ISSN : 1906-893X

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานวิจัยและองค์ความรู้ ที่เป็น Best practice ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถาบัน เป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ของนักวิจัยสายสนับสนุนและสายวิชาการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ปรึกษา

อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

บรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ประเทพา

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บังอร กุมพล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ สายกระสุน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ คำคง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาณัติ จันทร์ถิระติกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรพจน์ พรหมสัตยพรต

อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปีมณี

อาจารย์ ดร.บัววรรณ ศรีชัยกุล

อาจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา

Mr. Gordon Bakker

เลขานุการ

นางสาวพัทตร์วิไล จันทร์ลอย

สำนักกองบรรณาธิการ กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

โทรศัพท์ 0-4375-4416 ภายใน 3046

ราคาปก ฉบับละ 170 บาท

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

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสาร Guest Advisory Board

ศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ ปั้นนิ่ม
ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน
รองศาสตราจารย์ ดร.คุณหญิง โยเหลา
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันต์ สิมารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมาะะประสิทธิ์
รองศาสตราจารย์สิทธิพร ภิรมย์รัตน์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สภาวิจัยแห่งชาติ
สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการประจำฉบับ

รองศาสตราจารย์ วิณา วิสเพ็ญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพล ภูมิสะอาด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนืองเฉลิม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ
อาจารย์ ดร.สมประสงค์ เสนารัตน์
อาจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์
อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล

สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ออกแบบและจัดพิมพ์
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทร. 0-4372-2312

บทบรรณาธิการ

วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์โดยได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยสายสนับสนุน รวมถึงนักวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยฉบับนี้มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้ส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์ ซึ่งบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นบทความที่ได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ซึ่งทำให้วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีมาตรฐานดียิ่งขึ้น วารสารสาระคามฉบับนี้ ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 9 เรื่อง

กองบรรณาธิการวารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยินดีต้อนรับบทความวิจัยและบทความวิชาการของบุคลากร นักวิจัยสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ผลงานบทความที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวงการศึกษาต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ

สารบัญ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน..... 7
ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
กัมปนาท อาชา

**The Development of Training Curriculum of Network for Operating to
Internal Educational Quality Assurance of Mahasarakham University**
Kamphanat Archa

การศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิผลระบบสารสนเทศ..... 29
เพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประไพ อุนารัตน์, รัตติยา สัจจภิรมย์

**A Study on Effectiveness of Information system for Academic
Administration Mahasarakham University.**
Papai Aunarat, Ruttiya Sujjapirom

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงาน 41
ที่มีต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร
เพ็ญพิชญา บรรหาร, คณิงนิตย์ สายสิงห์

Opinions of Risk Agents Effecting to Risk Management in Organization
Phenpitchaya Banharn, Kanuengnit Saiying

กระบวนการจัดการสอบ V-NET1 ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัย..... 53
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
เมฆาพร หิรัญวงศ์, สุกัญญา ไกรนรา

**The Efficiency of the examination process Vocational National
Educational Test (V-NET) Rajamangala University Of Technology
Srivijaya, Trang Campus**
Mataporn Hiranwong, Sukanya Krainara

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพ 64

การปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นางศิริลักษณ์ ถิตยรัศมี, นางสาววันทนี์ เดชารัตนชาติ

**The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of
College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University**

Sirilak Thitratsamee, Wanthanee Decharatanachart

การศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 81

วันเพ็ญ อมรสิน, สมบัติ ท้ายเรือคำ, ประสาท เนื่องเฉลิม

**Study on identities of students Mahasarakham University
(MSU FOR ALL)**

Wanpen Amornsin, Sombat Tayraukham, Prasart Nuangchalem

การจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ 94

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สกุลไทย บ่อมมะรัง, วิไลวรรณ ศรีหاتا, ชัชฎาพร ศิลปดอนบม

**The Knowledge Management on Work Success of Finance in
Mahasarakham University**

Sakunthai Pommarang, Wilaiwan Sihata, Chartchadaporn Sinlapadonbom

ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรี 113

ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อรนุช ศรีคำ, อุมาพร จันโสภา, วาสนา ยิ่งกำแหง

**Social Adaptive Ability of the First Year undergraduate Students at
Mahasarakham University**

Oranut Sriksam, Umaporn Jansopha, Wassana Yingkamhang

ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา 126

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Students' opinion toward the Educational Services, Faculty of

Architecture, Urban Design, and Creative Arts, Mahasarakham University

มยุรี จันทรวงศ์ทรัพย์

Mayuree Chanwongsup

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม The Development of Training Curriculum of Network for Operating to Internal Educational Quality Assurance of Mahasarakham University

กัมปนาท อาชา¹
Kamphanat Archa¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักสูตร ทดลองใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร และสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบ t ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรประกอบด้วย 8 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลา 27 ชั่วโมง หรือประมาณ 3 วัน ในการพัฒนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีแนวทางการเรียนรู้หลากหลาย ได้แก่ เรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การเรียนรู้แบบบูรณาการ การศึกษาดูงาน และการติดตามประเมินผล มีการประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน

¹ นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Educator, Center for Educational Quality and Development, Mahasarakham University

และหลัง และมีการประเมินระหว่างการศึกษาฝึกอบรม มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ในการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (คะแนนเต็ม 5 คะแนน) มีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างฝึกอบรมดีถึงดีมาก คือ มีคะแนนอยู่ระหว่าง 84 - 95 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) หรือค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20 - 4.75 (คะแนนเต็ม 5 คะแนน) โดยสรุปหลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสู่การปฏิบัติงานได้ จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้นำหลักสูตรไปใช้ในการสร้างเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม, ประกันคุณภาพการศึกษา, เครือข่าย

Abstract

The purposes of this study were to develop, try-out and evaluate the training curriculum of networking for operating the internal educational quality assurance of Mahasarakham University. The research sample consisted of the staff who responsible for educational quality assurance regard. The research instruments were pre-posttest and rating-scale questionnaire. The statistics for the data analysis were mean, standard deviation and t-test. The results of the study revealed that training curriculum consisting of 8 learning unit and in training period of 27 hours or approximately 3 days. In training, an emphasis should be on leading to real practicability and diverse methods of learning such as self-learning, action learning, small group meeting, brainstorming, integration learning and observe activities. Evaluations by before after and during training. Also, there should be clear evaluation criteria. The outcomes of the training curriculum try-out that the trainees showed gains in the posttest mean scores from before training at .01 level of significance, showed their satisfaction with

the training curriculum as a whole and in each aspect at a high level at mean 4.21 and had their results of evaluation of activities during the training as a whole at a good level with the scores ranging 84 – 95 or mean ranging 4.20 - 4.75.

In conclusion, the training curriculum was appropriately effective because the training curriculum was diverse methods of learning, clear evaluation criteria and trainees being able to apply the knowledge gained to real practicability. This training curriculum should be supported and promoted to implement in networking for operating the internal educational quality assurance.

Keywords : Training Curriculum, Education Quality Assurance, Network

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสถานบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554 : 4) มาตรฐานการอุดมศึกษาที่ปรากฏตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 7 สิงหาคม

2549 ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และมาตรฐานด้านการ สร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2549 : กฎกระทรวง)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประกันคุณภาพการศึกษา ตามสาระสำคัญที่ระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.

2553 โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน อันแสดงถึงปณิธานและความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติในการดำเนินการกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านการประกันคุณภาพเป็นไปอย่างสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดนโยบายด้านประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2555 โดย 1 ในนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา 14 ข้อ คือ ข้อที่ 9) ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดี หรือมีผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น การทำงานภายในองค์กรจะต้องมีการติดต่อประสานงานกันระหว่างหน่วยงานหรือภายในหน่วยงานของตนเอง เพราะการทำงานไม่สามารถทำได้เพียง

คนเดียว แต่ในความเป็นจริงการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือทั้งความคิด การปฏิบัติ การติดต่อประสานกับคนอื่น ตลอดเวลา จึงแสดงให้เห็นว่าพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำพาหรือผลักดันองค์กรให้ไปแนวทางที่ตั้งเป้าไว้ได้ (วิทยา จันทรศิริ. 2552 : 26) เครือข่าย (Network) จึงเป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน เครือข่ายการดำเนินงานจึงเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ในปีการศึกษา 2555 มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จำนวน 20 หน่วยงาน และหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 9 หน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานได้ใช้กรอบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน 9 องค์ประกอบ ตามกฎกระทรวงฯ มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 และบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาถือเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ระบบการ

ประกันคุณภาพการศึกษาขับเคลื่อนไปให้ประสบความสำเร็จ

จากความเป็นดั่งกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติ งานในมหาวิทยาลัย และรับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถาบัน จึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นหลักสูตรอบรมให้ความรู้และทักษะแก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของหน่วยงานภายในและมหาวิทยาลัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีจุดประสงค์ย่อยดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างหลักสูตร และนำเสนอโครงร่างหลักสูตรดังกล่าวต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตร และปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ได้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายการดำเนินงาน

- เพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกัน

คุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

1.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

- จำนวน 3 คน

1.3 เครื่องมือ

- แบบประเมินความเหมาะสม

ของหลักสูตร

- แบบประเมินความสอดคล้อง

ของหลักสูตร

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน

- ค่าความเชื่อมั่น (a)

- ค่าความสอดคล้อง (IOC)

ขั้นตอนที่ 2 นำหลักสูตรฝึกอบรม
เครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม ไปทดลองใช้กับบุคลากร
ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพของ
คณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุนการ
เรียนการสอน สังกัดมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม เพื่อศึกษาความสอดคล้อง
และเหมาะสมของหลักสูตร ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ
หลักสูตรอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนิน
งานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2 กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรที่รับผิดชอบงาน

ประกันคุณภาพของคณะวิชาและ
หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 33 คน

2.3 เครื่องมือ

- แบบทดสอบก่อนและหลังฝึก

อบรม

- ไปงาน

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- t-test

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินการใช้
หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
ภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

3.1 วัตถุประสงค์

- เพื่อทำการประเมินการใช้

หลักสูตรอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนิน
งานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หลังจากนำ
ไปทดลองใช้

3.2 กลุ่มตัวอย่าง/ กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรที่รับผิดชอบงาน

ประกันคุณภาพของคณะวิชาและ
หน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 33 คน

3.3 เครื่องมือ

- แบบประเมินความพึงพอใจ

ต่อหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการ

ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
ภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

ขั้นตอนการศึกษาวิจัยการพัฒนา หลักสูตร และการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหลักสูตร
ฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนิน
งานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้
ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง
หลักสูตรฝึกอบรม และการสร้างเครือ
ข่าย โดยกำหนดองค์ประกอบของ
หลักสูตร คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย
เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อประกอบ และ
การประเมินผลหลักสูตร การดำเนินงาน
แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างโครง
ร่างหลักสูตร และการดำเนินการพัฒนา
หลักสูตร

1.1 ส่วนที่ 1 การยกร่างหลักสูตร
ฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนิน
งานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.1.1 ความจำเป็น กำหนดขึ้น
เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนจุดมุ่งหมาย

ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพของคณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.1.2 หลักการ

1.1.3 เป้าหมายของหลักสูตร

1.1.4 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.1.5 เนื้อหาสาระของหลักสูตร

เน้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงธรรมชาติ ความต้องการ ความแตกต่าง และศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 ส่วนที่ 2 การนำเสนอร่างหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเป็นการนำร่างหลักสูตรที่ได้พัฒนามาตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการประเมิน 2 ลักษณะ คือ

1.2.1 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา กิจกรรม สื่อประกอบ และการวัดผลและประเมินผล

1.2.2 การประเมินความสอดคล้องของร่างหลักสูตรในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาความสอดคล้องของแต่ละองค์ประกอบในร่างหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ตั้งแต่หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา กิจกรรม

สื่อประกอบ และการวัดผลและประเมินผล

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยศึกษาหารายละเอียดขององค์ประกอบหลักสูตร แล้วกำหนดประเด็นสำคัญที่จะประเมิน แล้วเขียนคำถามให้ครอบคลุมประเด็นเหล่านั้น แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

1.4 การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้พร้อมทั้งร่างหลักสูตร จัดส่งให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง โดยผู้วิจัยดำเนินการและประสานกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}=4.56$, $SD=0.67$) ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความ

สอดคล้อง ผลการประเมินหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และมีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .67 – 1.00

ข้อมูลที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 160-162) ดังนี้

4.51-5.00 หมายความว่ามีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่ามีความเหมาะสมระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่ามีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายความว่ามีความเหมาะสมระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่ามีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรฝึกรอบรมที่ได้ประเมินและปรับปรุง โครงร่างหลักสูตรแล้วนำไปทดลองกับกลุ่มบุคลากรที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะวิชาและหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

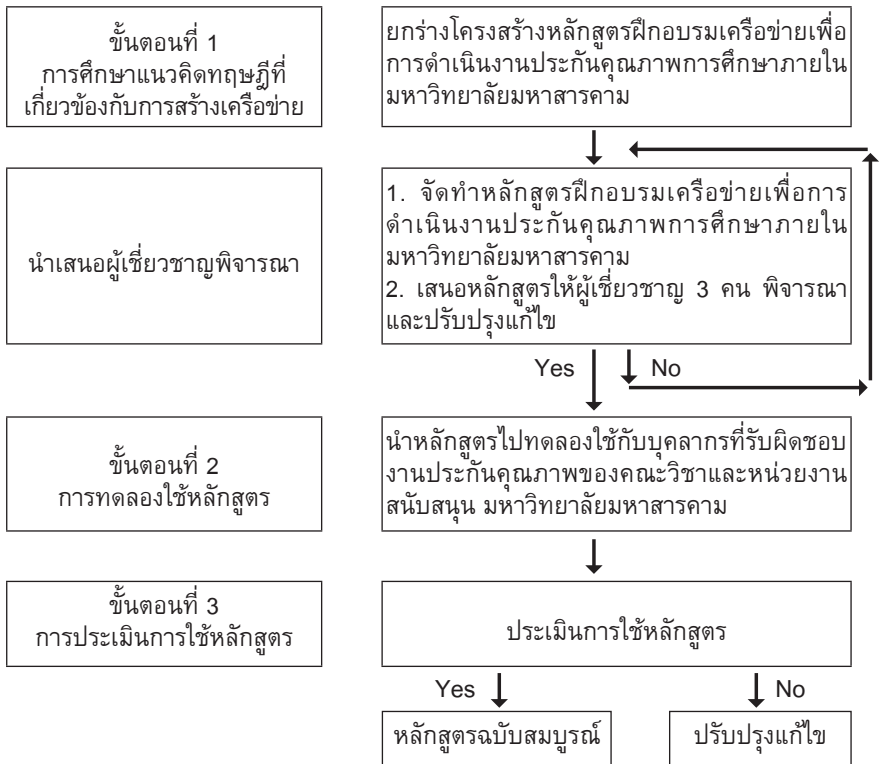
มหาสารคาม โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมจาก 29 หน่วยงาน รวม 33 คน เมื่อวันที่ 20, 25, 27 กันยายน 2555

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1 ดำเนินการประเมินระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตรฯของผู้เข้าฝึกอบรม

โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจทำการเก็บข้อมูลจากผู้เข้าฝึกอบรม

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบประเมินเปรียบเทียบผลการพัฒนาก่อนและหลังพัฒนา ใช้ t-test (Dependent Samples) และแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint ของบุญชุม ศรีสะอาด



ภาพประกอบ 1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิจัย

ผลการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม
เครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

1. โครงสร้างหลักสูตร รวมทั้งสิ้น 8
หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลา 27 ชั่วโมง
หรือประมาณ 3 วัน

2. ขอบข่ายเนื้อหาสาระของ
หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
ภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ประมวลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา
แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และข้อเสนอ
แนะของผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษา
หลักสูตรการสร้างเครือข่ายการดำเนิน
งานองค์กรอื่นๆ แล้วนำมาสร้างหลักสูตร
ฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน
ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบ
ด้วยโครงสร้างและขอบข่าย รายละเอียด
เนื้อหา ดังนี้

2.1 หน่วยที่ 1 แนวคิดและหลัก
การพัฒนาเครือข่าย (Network)

2.2 หน่วยที่ 2 แนวคิดและ
หลักการถอดบทเรียน (After Action
Review)

2.3 หน่วยที่ 3 แนวคิดและหลัก

การสร้างทีมงาน (Teamwork)

2.4 หน่วยที่ 4 การใช้เครื่องมือ
ธารปัญญา (River Diagram)

2.5 หน่วยที่ 5 บล็อก (blog)

2.6 หน่วยที่ 6 การพัฒนา
ประสบการณ์วิชาชีพ โดยการศึกษา
ดูงาน หน่วยงาน ที่มีผลคะแนน
ประกันคุณภาพสูงสุด มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

2.7 หน่วยที่ 7 การบูรณาการ
การฝึกอบรมแบบสอดแทรกกับการ
ปฏิบัติงานจริงการอภิปรายกลุ่ม และนำ
เสนอผลกลุ่ม

2.8 หน่วยที่ 8 สรุปผลการสร้าง
เครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายใน

3. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

ฝ่ายดำเนินการจัดเตรียมการวัสดุ/
อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นต้องใช้ในการพัฒนา
ตามหลักสูตร อาทิ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก
โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ
เอกสาร และวัสดุสำนักงานที่จำเป็นอื่นๆ
ตามที่วิทยากรร้องขอ โดยจัดเตรียม
พร้อมก่อนการฝึกอบรม

4. แนวการจัดกิจกรรม

การจัดฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา
ภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มี
แนวทางการเรียนรู้หลากหลาย ได้แก่

เรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การประชุมกลุ่มย่อย การระดมสมอง การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการติดตามประเมินผล โดยใช้แบบบันทึกการปฏิบัติงาน (Learning Log) ระหว่างการนำแนวทางจากการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วย รายละเอียดงานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะ

5. รูปแบบการฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยาย การใช้เกมบริหาร การใช้กิจกรรมนันทนาการ การระดมสมอง และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ รวมทั้งการสรุปผลการฝึกอบรมโดยใช้เครื่องมือของการถอดบทเรียนร่วมกัน

6. การประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึงความก้าวหน้าของผู้เข้าฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

6.1 การประเมินก่อนการพัฒนา

ใช้แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม

6.2 การประเมินระหว่างพัฒนา ได้แก่ การประเมินผลงานการปฏิบัติงานกิจกรรมของทีมงานกลุ่มและรายบุคคล

6.3 การประเมินหลังการพัฒนา ใช้แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม

7. เกณฑ์การประเมิน

7.1 ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด

7.2 มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะตามเนื้อหาของหลักสูตร

7.3 มีผลงานโครงการ/กิจกรรม การนำความรู้และทักษะการสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษา

8. การประเมินผลหลักสูตร ประกอบด้วย

8.1 สังเกตพฤติกรรม และระยะเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม

8.2 ประเมินผลงานระหว่างปฏิบัติกิจกรรม

8.3 ประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบอัตนัย

ที่สร้างขึ้น จำนวน 4 ข้อๆละ 5 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 20 คะแนน จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 33 คน พบว่า

1.1 คะแนนสอบก่อนการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยได้คะแนน 5.712 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสอบก่อนการฝึกอบรมสูงสุดได้คะแนน 15 คะแนน และผู้ที่ได้คะแนนสอบก่อนการฝึกอบรมต่ำที่สุดได้คะแนน 1 คะแนน เมื่อพิจารณาคะแนนเป็นรายหัวข้อเนื้อหา เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หัวข้อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพ (QA Network) และแนวคิดการสร้างทีมงาน (Teamwork) (1.545 คะแนน) หัวข้อแนวคิดและหลักการถอดบทเรียน (After Action Review : AAR) (1.515 คะแนน) และหัวข้อการใช้บล็อก (blog) (1.455 คะแนน)

1.2 คะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยได้คะแนน 13.182 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงสุดได้คะแนน 20 คะแนน และผู้ที่ได้คะแนนสอบหลังการฝึกอบรมต่ำที่สุดได้คะแนน 6 คะแนน เมื่อพิจารณาคะแนนเป็นรายหัวข้อเนื้อหา เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หัวข้อแนวคิดและหลักการถอดบทเรียน (After Action Review : AAR)

(3.455 คะแนน) หัวข้อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพ (QA Network) และแนวคิดการสร้างทีมงาน (Teamwork) (3.333 คะแนน) และการใช้เครื่องมือธารปัญญา (River Diagram) (3.212 คะแนน)

1.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยรวมความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกหัวข้อเนื้อหา โดยเฉลี่ยมีคะแนนทดสอบหลังการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น 7.470 คะแนน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หัวข้อการใช้เครื่องมือธารปัญญา (River Diagram) (2.015 คะแนน) หัวข้อแนวคิดและหลักการถอดบทเรียน (After Action Review : AAR) (1.940 คะแนน) และหัวข้อการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพ (QA Network) และแนวคิดการสร้างทีมงาน (Teamwork) (1.788 คะแนน)

ผลการประเมินระดับความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจมากเป็นอันดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานและบริหารกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมาคือ การศึกษาดูงานการประกันคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.55)

2. เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อปรากฏดังนี้

2.1. ด้านหลักสูตร

2.1.1 ด้านเนื้อหาหลักสูตร และเอกสารผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1 เนื้อหาครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 4.14) ข้อ 2 เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความต้องการของการพัฒนาของผู้เข้าฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ ข้อ 3 เนื้อหาสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน และข้อ 7 เอกสารมีการเรียงลำดับหัวข้อที่เข้าใจได้ง่าย (ค่าเฉลี่ย เท่ากัน 4.00)

2.1.2 ด้านหัวข้อความรู้ความเข้าใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ

พึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 17.5 การศึกษาดูงานการประกันคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.55) ข้อ 14.5 กิจกรรมละลายพฤติกรรม (ค่าเฉลี่ย 4.41) และข้อ 17.1 แนวคิดการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพ และแนวคิดการสร้างทีมงาน ข้อ 17.3 อภิปรายการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการประกันคุณภาพทำแผนปฏิบัติการสร้างเครือข่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.36)

2.2 ด้านการฝึกอบรม

2.2.1 ด้านวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก คือ ข้อ 8 มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่ทำให้ความรู้หรือคำปรึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.41) และ ข้อ 9 ลำดับเนื้อหาการให้ความรู้ หรือคำปรึกษาเข้าใจง่าย และมีความต่อเนื่อง ข้อ 10 มีเทคนิควิธีการให้ความรู้ หรือคำปรึกษาที่ทำให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย และก่อให้เกิดการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย เท่ากัน 4.36)

2.2.2 ด้านกิจกรรมฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 2 ลำดับแรก คือ ข้อ 15 การลงทะเบียนรับเอกสาร และข้อ 16 พิธีเปิดและการบรรยายในพิธีเปิด (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.36)

2.2.3 ด้านสถานที่ฝึกอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 21 สถานที่ตั้งสะดวกต่อการเดินทาง (ค่าเฉลี่ย 4.23) และข้อ 19 ขนาดของห้องเหมาะสม ข้อ 20 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของห้องเอื้ออำนวยต่อการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.18) และข้อ 22 มีสื่อ IT อุปกรณ์ และวัสดุการฝึกอบรมพอเพียงกับการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย 4.00)

2.2.4 ด้านเจ้าหน้าที่ ผู้ประสานงานและบริหารกิจกรรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 25 เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ

ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้เข้าฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.64) ข้อ 23 ความพร้อมในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.59) และข้อ 24 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว (ค่าเฉลี่ย 4.55)

3. ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรฯ

3.1 ควรมีการจัดอบรมในวันเดียว และในวันอื่นๆ ควรเป็นกิจกรรมที่ออกไปฝึกปฏิบัติและนำมาสรุปทเรียนในวันสุดท้าย จะเหมาะสมกว่า

3.2 ควรจัดหลักสูตรในช่วงเวลาเพียง 2 วัน และต่อเนื่องกัน เพื่อความต่อเนื่องของเนื้อหา และบุคลากรทุกคนจะได้อยู่ครบระยะเวลาของการจัดหลักสูตร

3.3 ควรจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมหลักสูตรครบทุกกิจกรรม และครบทุกคนจนถึงสิ้นสุดหลักสูตร

3.4 ควรจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้กับหน่วยงานของตนเอง

3.5 ควรทำกิจกรรมเครือข่ายประกันทุกปี เพื่อให้ผู้รับผิดชอบประกันคุณภาพได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอด

3.6 อยากให้มีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่าย

ผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พบว่า โดยรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คะแนนผ่านเกณฑ์ในระดับมาก คือ คะแนนอยู่ระหว่าง 84 – 95 คะแนนขึ้นไป (เต็ม 100 คะแนน) หรือมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20 - 4.75 โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดมี 2 คน คือ คะแนน 95 คะแนน หรือค่าเฉลี่ย 4.75 เท่ากัน รองลงมาคือ ได้คะแนน 94 หรือค่าเฉลี่ย 4.70 จำนวน 3 คน และผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดมี 1 คน คือ ได้คะแนน 84 คะแนน หรือค่าเฉลี่ย 4.20

อภิปรายผล

จากการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อค้นพบที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนิน

งานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ และวิธีการประเมินพบว่า รูปแบบหลักสูตรควรมีความหลากหลายวิธี โดยทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรูปแบบ 8 หน่วยการเรียนรู้ รวมระยะเวลา 27 ชั่วโมง หรือประมาณ 3 วัน ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรนี้ว่าหลักสูตรควรแบ่งเป็นโมดูลหรือหน่วยการเรียนรู้ และควรมีการศึกษาดูงาน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ในหน่วยงาน (จินดา งามสุทธิ. 2555 : สัมภาษณ์) และสอดคล้องกับจิตเจริญไชยคำ (2555 : สัมภาษณ์) สำหรับระยะเวลาการจัดฝึกอบรมควรมีระยะเวลา 3 วัน แต่ไม่ควรต่อเนื่องกัน เพื่อให้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีเวลาในการปฏิบัติงานประจำ (สมบัติ ห้ายเรือคำ. 2555 : สัมภาษณ์) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็น 3 ช่วง คือ วันพฤหัสบดีที่ 20 กันยายน 2555, วันอังคารที่ 25 กันยายน 2555 และวันพฤหัสบดีที่ 27 กันยายน 2555

เนื้อหาและกิจกรรมจัดให้มีการเรียนรู้ในลักษณะภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ซึ่งตรงกับความคิดในการจัดเรียนรู้ที่สมบูรณ์ และเกิดการเรียนรู้จริงจะต้องมีทั้งภาคทฤษฎี และ

ภาคปฏิบัติ อันเป็นลักษณะของการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ (Barrows. 1985 : 17) ดังนั้น ลักษณะหลักสูตรจึงเป็นเชิงปฏิบัติการ ใช้หลักการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) กิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Practicance) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ ยุติ ภาชา (2536 : 176) ที่เสนอว่า ผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติจริงในเรื่องที่เรียน ผู้ถ่ายทอดอาจแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยและอำนวยความสะดวกในกิจกรรมเรียนรู้ด้วย

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1 ผลการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรม สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนตั้งแต่ระดับดีทุกคน อาจเนื่องมาจาก เนื้อหาสาระหรือกิจกรรมของหลักสูตรนี้พัฒนาขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้เฉพาะอย่าง เฉพาะด้านตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้วอย่างจำเพาะเจาะจง จึงทำให้โอกาสที่ผู้เข้า

รับการฝึกอบรมจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายจึงเป็นไปได้สูง (Beach. 1980 : 17) สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ อินทวงค์ (2540 : 47-48) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถภาพคุณคิดศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละเนื้อหาหลังการฝึกอบรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของสวาสดี ตอพล (2545 : 134-136) ที่ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าคณะวิชาสังคมกรรมอาชีพศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้เข้าอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงขึ้นก่อนการฝึกอบรม และงานวิจัยของ ประสาน ประวัติรุ่งเรือง (2548 : 167-171) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์สูงขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้น ผู้เข้าฝึกอบรมยังเห็นว่าเนื้อหาของหลักสูตรมีความสำคัญต่อตนเอง จึงเกิดความซู้สึกว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ให้ประโยชน์และมีความเป็นตัวของตัวเอง จึงเข้าร่วมกิจกรรม

การฝึกอบรมด้วยความสนใจ จนเกิดการ เรียนรู้ในที่สุด และทุกคนเห็นว่ามี ความ จำเป็นต้องมีเครือข่ายเพื่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

2.2 ผลการประเมินระดับความ พึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อ หลักสูตรที่ดำเนินการ ณ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม เมื่อวันที่ 20, 25 และ 27 กันยายน 2555 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึ กอบรมมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดย รวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัย จะ เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ พึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับมาก ทั้งนี้เป็น เพราะ ว่า หลักสูตรนี้มีลักษณะที่แตกต่าง ไปจากโครงการสร้างเครือข่ายที่เคยจัด ขึ้นเนื่องจากเป็นโครงการที่มีกิจกรรม หลากหลาย วิทยากรหลายคน และมีความต่อเนื่อง กิจกรรมการปฏิบัติที่มอบ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไป ใช้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานเครือ ข่าย และงานประจำได้จริงอย่างเป็น รูปธรรม ทั้งยังส่งเสริมให้ผู้เข้าฝึกอบรม ได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในกลุ่ม มีกิจกรรมที่สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เข้าฝึกอบรมได้ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่าง มากต่อการพัฒนาหลักสูตร โดยเฉพาะ ประเด็นการศึกษาดูงานประกันคุณภาพ

การศึกษานอกสถานที่ ผลการประเมิน จึงออกมาในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของมนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2546 : 114-115) ที่ทำการศึกษ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยใน ชั้นเรียน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับดี มากเช่นกัน สอดคล้องกับชัยรัตน์ หลาย วัชรกุล (2547 : 60 – 61) ซึ่งทำวิจัย การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรมากที่สุด

2.3 การประเมินผลการดำเนิน กิจกรรมระหว่างฝึกอบรมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ผู้บริหารจัดการหลักสูตร พบว่า โดยรวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ คะแนนในระดับดีถึงดีมาก คือ มีคะแนน อยู่ระหว่าง 84 - 95 คะแนน ซึ่งเมื่อนำมาแปลงเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่า เฉลี่ย 5 ระดับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.20-4.75 โดยก่อนการประเมินผู้บริหาร จัดการหลักสูตร 3 คน ได้ประชุมหารือ เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินให้คะแนนใน แต่ละกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Tillema (2003 : 359) ที่ทำการ วิจัย Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing Quality

Criteria for Appraising Competencies ซึ่งเสนอว่าในการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ การตรวจสอบสมรรถนะต้องกระทำอย่างละเอียดและระมัดระวังในการใช้เครื่องมือการประเมิน และ Johnson (2003 : 24-33) ที่วิจัยเรื่อง Performance Evaluation of Special Education Administrators : Considerations and Recommendations ได้เสนอว่ากระบวนการประเมินต้องคำนึงถึงความตรงกับงานที่รับผิดชอบ ผลการประเมินมีความเชื่อถือได้ การประเมินมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ประเมิน การใช้ประโยชน์ นำไปสู่การสร้างเสริมคุณภาพงาน หรือชี้้นำการเปลี่ยนแปลงและการประเมินนั้นมีความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการสร้างเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาของสมาชิกเครือข่ายควรสนับสนุนเครือข่ายให้มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิก

ได้ทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ร่วมกัน โดยเครือข่ายต้องแน่ใจว่าเป็นกิจกรรมที่ทำได้ และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบผลสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยากโดยเฉพาะครั้งแรกๆ เพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตั้งเกิดการแตกแยกได้

2. มหาวิทยาลัยจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับปฏิบัติการจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ รวมถึงกำหนดให้ผู้บริหารหน่วยงานระดับรองคณบดีหรือเทียบเท่าที่ดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้องมีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดหลักสูตรนี้ให้เป็นหลักสูตรพื้นฐานของผู้บริหารและระดับปฏิบัติการที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาใหม่

4. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาบล็อก (blog) เพื่อเป็นเวทีเสมือนให้สมาชิกเครือข่ายและถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และต่อยอดอีกช่องทางหนึ่ง

5. จากการสังเกตการณ์ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลาตามหลักสูตรจะได้รับความรู้ความเข้าใจ และมีความรู้ความเข้าใจตามเป้าหมาย

หลักสูตรดีกว่าผู้ที่เข้าไม่เต็มเวลา ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการศึกษาต้องเสียสละเวลา และทุ่มเทเพื่อเข้ารับการศึกษาอย่างเต็มเวลา รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตรอย่างจริงจัง ครบถ้วน

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม นี้เป็นหลักสูตรที่ใช้ได้ผลกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา และสามารถปรับใช้ได้ผลกับเจ้าหน้าที่กลุ่มเดียวกันในมหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้อีกด้วย รวมทั้งสามารถนำไปปรับใช้กับการสร้างเครือข่ายเพื่อการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้ เช่น งานบุคคล งานแผนและนโยบาย งานการเงิน งานพัสดุ งานวิชาการ แต่ควรปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับงาน แต่ละประเภทจะได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาและทำความเข้าใจในแนวทางการคิดรวบยอดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อให้ได้มี

ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง และดำเนินการพัฒนาได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

3. เนื่องจากหลักสูตรมีระยะเวลา 3 วัน และหากเป็นการจัดภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ ดังนั้น การดำเนินการจัดหลักสูตรควรจัดในช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยไม่มีภารกิจสำคัญเร่งด่วน เช่น ช่วงรับการประเมินคุณภาพภายใน ช่วงรับการประเมินคุณภาพภายนอก ช่วงพิธีรับพระราชทานปริญญาบัตร และหากเป็นไปได้ควรจัดนอกสถานที่ ผู้เข้าร่วมจะได้ร่วมกิจกรรมครบเต็มตามหลักสูตร

4. ควรสร้างวิทยากรที่สามารถทำหน้าที่เป็นทั้งกระบวนกร และบูรณาการในบุคคลเดียว เนื่องจากวิทยากรต้องเข้าใจภาพรวม และสามารถสร้างสถานการณ์ตั้งคำถาม เพื่อชวนให้ผู้เข้ารับการพัฒนาพร้อมคิด วิเคราะห์อยู่ตลอดเวลา โดยใช้ความรู้ที่ได้จากหลักสูตร และประสบการณ์ส่วนตัวที่มีมาในความรับผิดชอบ ถ้าเตรียมส่วนนี้ได้จะเพิ่มประสิทธิภาพในหลักสูตร ได้ดียิ่งขึ้น

5. ผู้ดำเนินการพัฒนา และวิทยากรหลักควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติ และมีทักษะในการพัฒนาในหลักสูตร มีคุณสมบัติเป็นนักจัดการที่

ดี รวมทั้งมีเวลาสำหรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เพื่อสามารถให้ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการพัฒนาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้เป็นไปตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ควรเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมก่อนเข้ารับการพัฒนา เพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตร วิธีการจัดกิจกรรมกระบวนการกลุ่ม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาเอกสารประกอบ ซึ่งการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ พี่เลี้ยงผู้วิจัย ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และสละเวลาในการแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้งานวิจัยวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และขอบคุณนางสาวสมสมัย บุญทศ ที่เป็นผู้ช่วยวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา งามสุทธิ และรองศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตเจริญ ไชยาคำ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการพิจารณาและข้อเสนอแนะในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม และขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ใช้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนี้

บรรณานุกรม

จิตเจริญ ไชยาคำ. สัมภาษณ์, 2555.

จินดา งามสุทธิ. สัมภาษณ์, 2555.

ชัยรัตน์ หลายวัชระกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประสาน ประวัตินรุ่งเรือง. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหารสถานประกอบการ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

มนสิข สิริสมบูรณ์. (2546). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยุวดี ภาขา. (2536). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล. (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วิทยา จันท์ศิริ. (2552). การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. สัมภาษณ์, 2555.

สวาสดี ตอพล. (2545). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าคณะวิชา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สัมพันธ์ อินทะวงศ์. (2540). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2553. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์จำกัด.

Beach, D.S. (1980). *Personal : The Management of People at Work*. 3rded.
New York : Macmillan Publish.

Barrows. H.S. (1980). *How to Design a Problem-based Curriculum for the
Preclinical Years*. Newyork : S.pringer publishing Company.

Johnson, L.R. (2003) .“*Performance Evaluation of Special Education
Administrators:*

Considerations and Recommendations,” NASPP Bulletin. 82(9) : 24-32 ; July.

Tillema, H. (2003). *Auditing Assessment Practice in Organization : Establishing
Quality*

*Criteria for Appraising Competencies, International Journal of Human Resources
Development and Management.* Geneva.

การศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิผลระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม A Study on Effectiveness of Information system for Academic Administration Mahasarakham University.

ประไพ อุนารัตน์¹, รัตติยา สัจจภิรมย์²

Papai Aunarat¹, Ruttiya Sujjapirom²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ใช้ระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 341 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของระบบ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ และด้านการใช้งานและความสามารถของระบบ

¹ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Computer Technical Officer, Senior Specialist, Planning Division, Mahasarakham University

² Plan and Policy Analyst, Planning Division, Mahasarakham University

2. ความคิดเห็นอื่น ๆ พบว่า ระบบสารสนเทศบุคลากรที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ได้ การรายงานที่สามารถตอบคำถามสารสนเทศต่างๆ ได้ อย่างถูกต้อง และการจัดเก็บข้อมูลของระบบเพื่อให้สามารถทำบัญชี และเพื่อการตัดสินใจผู้บริหาร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, ระบบสารสนเทศ

Abstract

This research aims to study the effectiveness management information system (MIS) of Mahasarakham University towards the administrators' and officers' opinion under an input data processing in terms of data evaluation and data outcome. The sample group of this research consisted of 341 users in fiscal years 2012. The research instrument was a five-rating scale questionnaire. The statistics used in analyzing data were percentage, mean, standard deviation.

The results were as follows:

1. The overall of the users of the management information system of Mahasarakham University was at a high level. Considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The highest average aspects were output of the system, system using, and system capability.

2. The overall of the users of the management information system of Mahasarakham University in aspects of output of the system, system using, and system capability were at a high level.

3. Other users' opinions, such as an information systems of personnel data base, the system which related the other systems to report and answer in correctly questions, and the system of data storage and accounting for administrators' determination.

Keywords : Effectiveness, Information system

บทนำ

การบริหารจัดการในสถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการบริหารงาน เริ่มตั้งแต่กำหนดกรอบนโยบาย การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดทำยุทธศาสตร์ การนำแผนไปปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามประเมินผล และการนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง อย่างต่อเนื่อง การจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงนำเอาคอมพิวเตอร์ และได้ทำการพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้กับระบบบริหารจัดการ (MIS) เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลที่มีจำนวนมากเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ครอบคลุม สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน และใช้ได้ทันกับความต้องการ อันจะเอื้อประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการวางแผน และควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบการบริหารจัดการ (MIS) ที่พัฒนาขึ้น เป็นโปรแกรมที่พัฒนาโดยที่ปรึกษา บริษัทแอ็ดวานซ์ วิชั่นซิสเต็มส์ จำกัด โดยโปรแกรมการจัดการฐานข้อมูลที่ใช้เป็นระบบปฏิบัติการเครื่องข่าย Window NT ออกแบบ

ฐานข้อมูลในรูปแบบ Relational Model ซึ่งดำเนินการโดยระบบจัดการฐานข้อมูล Oracle ประมวลผลโดยใช้งานแบบ Online เป็นหลัก พัฒนาโปรแกรมโดยใช้ภาษา 4GL สามารถใช้งานบนระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยได้ และเป็นระบบที่เอื้ออำนวยต่อการขยายระบบเครือข่ายในอนาคต ซึ่งมีวิทยาลัยมหาสารคามได้ทำสัญญาตกลงกับบริษัทที่ปรึกษา โดยมีข้อกำหนดและขอบเขตของงานที่ต้องการและทำการวิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามข้อตกลง โดยเริ่มใช้งานตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 เป็นต้น จากการนำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มาใช้ในวิทยาลัยมหาสารคาม ทำให้ได้รับสารสนเทศ ที่ถูกต้อง แม่นยำ ครอบคลุม สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน และใช้ได้ทันต่อความต้องการ ลดความผิดพลาด ความซ้ำซ้อนของการทำงาน ซึ่งสารสนเทศเปรียบเสมือนเส้นเลือดของระบบเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานในองค์กรสารสนเทศเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากสำหรับการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร (อำรุง จันทวานิช ภาณุรัตน์ รัตยาภาส และอนรรฆ มงคล. 2534 : 11 - 12)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการด้านต่างๆ ส่งผลทำให้มีการเพิ่มจำนวนนิสิตหลักสูตร งบประมาณ บุคลากร หน่วยงาน อาคาร สถานที่ ฯลฯ เป็นต้น รวมทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่มหาวิทยาลัยยังคงใช้ระบบการบริหารจัดการ (MIS) ประกอบการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานมานานนับกว่า 10 ปี ด้วยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาความไม่สอดคล้อง เหมาะสม ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนด้านโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งระบบยังไม่สามารถรองรับข้อมูลรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ตามตัวชี้วัด ก.พ.ร. การประกันคุณภาพการศึกษา ตามตัวชี้วัด สมศ. ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้สอดคล้อง เหมาะสม และตรงกับสภาพปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้ใช้งานระบบที่มีต่อข้อมูลนำเข้าการประมวลผล และผลลัพธ์ของระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาระบบให้ถูกต้อง แม่นยำ ครอบคลุม สมบูรณ์ ทันสมัย สอดคล้องเหมาะสม และตรงกับสภาพปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อการสนับสนุนการตัดสินใจการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และประสิทธิผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบที่มีต่อข้อมูลนำเข้า การประมวลผลข้อมูล และผลลัพธ์ของระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ใช้ระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 341 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ซึ่งได้มา

จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (Krejcie R.V. and Morgan D.W., 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ การศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะของผู้ตอบแบบประเมิน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) ที่เคยใช้ ลักษณะการใช้งานระบบ (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) และความถี่ของการใช้งานระบบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับผ่านผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากผู้

ระบบที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2556 เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.82 ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 28 กุมภาพันธ์ 2556 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ใช้ระบบที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ใช้ระบบเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.94) มีอายุไม่เกิน 35 ปี (ร้อยละ 52.49) วุฒิการศึกษา

ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 65.69) สังกัด
สำนักงานอธิการบดี กอง/สำนัก (ร้อยละ
45.45) ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ
40.47) เป็นบุคลากรสายสนับสนุน
(ร้อยละ 94.13) ใช้ระบบการเงิน (ร้อยละ

28.15) ลักษณะการใช้งานระบบ (ตอบได้
มากกว่า 1 ข้อ) ใช้สืบค้นข้อมูล (ร้อยละ
71.85) และใช้มากกว่า 5 ครั้ง/สัปดาห์
(ร้อยละ 38.71)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้ใช้จากระบบ
สารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสิทธิผล
ของระบบ โดยรวมและรายด้าน

รายการ	\bar{X}	S	ระดับความคิดเห็น
ด้านการใช้งานและความสามารถของระบบ	3.81	0.57	มาก
ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ	3.85	0.60	มาก
รวม	3.82	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร
จัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ
อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ และด้านการใช้งานและ
ความสามารถของระบบ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ต่อประสิทธิภาพของระบบ ด้านการใช้งานและความสามารถของระบบรายชื่อ

รายการ	\bar{X}	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการใช้งานและความสามารถของระบบ			
1.1 ระบบสามารถสืบค้นได้รวดเร็ว	3.93	0.67	มาก
1.2 ระบบสามารถแสดงผลได้ถูกต้อง	3.91	0.65	มาก
1.3 ระบบมีความง่ายต่อการใช้งาน	3.93	0.73	มาก
1.4 สะดวกในการนำเข้าสู่ข้อมูล การบันทึก/จัดเก็บข้อมูล	3.90	0.79	มาก
1.5 ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบัน	3.89	0.72	มาก
1.6 ระบบสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.99	0.74	มาก
1.7 ระบบนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนเข้าใจง่าย	3.89	0.73	มาก
1.8 ระบบนำเสนอข้อมูลที่หลากหลาย	3.80	0.75	มาก
1.9 การกรอก/เปลี่ยนแปลงข้อมูลสะดวก	3.63	0.81	มาก
1.10 ระบบสามารถเรียกใช้งานได้ตลอดเวลา	3.78	0.72	มาก
1.11 ระบบมีความเหมาะสมกับภาระงาน	3.88	0.64	มาก
1.12 ระบบมีความสะดวกหรือมีชุดคำสั่งในการกรอก/ค้นหา/รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องในระบบได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.69	มาก
1.13 ระบบมีการจำแนกรายการเมนูการทำงานโดยละเอียดเป็นระบบ	3.84	0.69	มาก
1.14 มีข้อความอธิบายการใช้งานที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่าย	3.68	0.76	มาก
1.15 ปุ่มคำสั่งหรือเมนูมีความเหมาะสมและครอบคลุมต่อการใช้งาน	3.76	0.74	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ต่อประสิทธิผลของระบบ ด้านการใช้งานและความสามารถของระบบรายข้อ (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S	ระดับความคิดเห็น
1.16 การเชื่อมโยงหน้าต่างการทำงานมีความสัมพันธ์ และ เหมาะสม	3.77	0.72	มาก
1.17 การจัดเมนู หรือหมวดหมู่ของข้อมูลมีความเหมาะสม	3.82	0.68	มาก
1.18 มีการปรับปรุงและแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา	3.68	0.75	มาก
1.19 การเข้าสู่ระบบ/ง่ายต่อการเข้าถึง สะดวก และรวดเร็ว	3.83	0.71	มาก
1.20 มีคู่มือการใช้ระบบที่เพียงพอและเหมาะสม	3.48	0.88	ปานกลาง
รวม	3.81	0.57	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบด้านการใช้งานและความสามารถของระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ อยู่ในระดับมาก 19 ข้อ โดยข้อที่ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบสูงสุด คือ ระบบสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ระบบสามารถสืบค้นได้รวดเร็ว และระบบมีความง่ายต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$) และระบบสามารถแสดงผลได้ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ อยู่ในระดับต่ำสุด คือ มีคู่มือการใช้ระบบที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากระดับความคิดเห็นของผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อประสิทธิผลของระบบ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ

รายการ	\bar{X}	S	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ			
2.1 ระบบสามารถสืบค้นข้อมูลได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องตรงตามความต้องการ	3.89	0.71	มาก
2.2 ผลลัพธ์ที่ได้มีความถูกต้อง	3.89	0.64	มาก
2.3 ผลลัพธ์ที่ได้มีความทันสมัย	3.80	0.71	มาก
2.4 ระบบมีการประมวลผลที่รวดเร็ว	3.87	0.74	มาก
2.5 ระบบมีความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ใช้ อยู่ตลอดเวลา	3.85	0.70	มาก
2.6 สามารถนำข้อมูลจากระบบไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้	3.93	0.71	มาก
2.7 ระบบมีการนำเสนอข้อมูลได้อย่างพอเพียง	3.81	0.74	มาก
2.8 ระบบนำเสนอผลลัพธ์ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย	3.77	0.70	มาก
รวม	3.85	0.60	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ โดยข้อที่ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบสูงสุด คือ สามารถนำข้อมูลจากระบบไปใช้ประกอบการตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือระบบสามารถสืบค้นข้อมูลได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องตรงตามความต้องการ และผลลัพธ์ที่ได้มีความถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.89$) และระบบมีการประมวลผลที่รวดเร็ว ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ระบบนำเสนอผลลัพธ์ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.77$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพผลของระบบ ด้านการใช้งานและความสามารถของระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏออกมาเช่นนี้เป็นเพราะระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยได้รับการปรับปรุงพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรเสริญ สาริบุตร (2545) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้ช่วยบริหารหรือหัวหน้าฝ่ายที่รับผิดชอบงานสารสนเทศโรงเรียน มีความพึงพอใจในรายงานข้อมูลอยู่ในระดับมาก และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทางการบริหารอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงานของโปรแกรมระบบสารสนเทศ

เพื่อการบริหารตาม ความคิดของผู้เชี่ยวชาญการใช้และพัฒนาโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

2. ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลปรากฏออกมาเช่นนี้เป็นเพราะระบบบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาปรับปรุงเป็นอย่างดี จึงทำให้ผู้ใช้ระบบมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของระบบด้านผลลัพธ์จากระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนานา ศรีธรรมศักดิ์ (2542) ได้ศึกษาประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านทะเบียนนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าข้อมูลนำเข้ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านการประมวลผลข้อมูลของระบบอิงเกรส อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าการประมวลผลข้อมูลของระบบอิงเกรส มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และด้านผลลัพธ์ของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง มีความ

คิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าผลลัพธ์ของระบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านงบประมาณและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาค้นคว้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นและควรกำหนดให้มีการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคามให้เป็นระบบเดียวกัน สามารถใช้เป็นเครือข่ายร่วมกันได้

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่องานด้านระบบสารสนเทศมากยิ่งขึ้น เพราะข้อมูลและสารสนเทศ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจ การวางแผน ควบคุมการปฏิบัติงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้รับผิดชอบงานด้านสารสนเทศอีกด้วย

การทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการใช้และการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผนและการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. การศึกษารูปแบบการประเมินผลการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ รองศาสตราจารย์ วิรัตน์ พงษ์ศิริ สังกัดคณะวิทยาการสารสนเทศ และอาจารย์ธวัชวงศ์ ลาวัลย์ สังกัดคณะวิทยาการสารสนเทศ ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และขอขอบคุณบุคลากร ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

นานา ศรีธรรมศักดิ์ (2542). *ประสิทธิผลของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการด้านทะเบียนนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ. ปรินท์ยูนิฟรอนท์ (กศ.ม. การอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : กรุงเทพฯ.*

สรรเสริญ สาริบุตร. (2545). *การประเมินผลการใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา : นครราชสีมา.*

อ่ำรุ่ง จันทวานิช และเจษฎ์ อนุธรรมมงคล. (2528). *รวมบทความเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย.*

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological measurement.* 607–610.

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงาน ที่มีต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร

Opinions of Risk Agents Effecting to Risk Management in Organization

เพ็ญพิชญา บรรหาร¹, คณิงนิตย์ สายสิงห์²

Phenpitchaya Banharn¹, Kanuengnit Saiying²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการนำระบบความเสี่ยงมาใช้ในการจัดการความเสี่ยงในองค์กร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำระบบความเสี่ยงมาใช้ในการจัดทำความเสี่ยงขององค์กรของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประเภทผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้าน

¹ พนักงานบริหารทั่วไป กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ General Administration Officer, Planning Division, Mahasarakham University

² Plan and Policy Analyst, Planning Division, Mahasarakham University

ที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านระบบการบริหารความเสี่ยง ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่บริหารความเสี่ยง ด้านการติดตาม ด้านการสื่อสาร และด้านคู่มือการบริหารงานความเสี่ยง

2. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานสังกัดคณะหรือหน่วยงานสายสนับสนุนและหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีความคิดเห็นต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยง, ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร

Abstract

This research aimed to study opinion of risk agents affecting to risk management in organization, and to compare the opinion of risk agents affecting to risk management in organization of the agents, classified by type of administrators and officers. The sample was 80 administrators, selected by cluster sampling. The equipment was questionnaire of risk agents, who was responsible for risk management of their division. Analytical statistic was average, standard deviation and t-test.

The research found that

1. The opinion of risk agents effecting to risk management was in the high level. The most average was on processing. The second was on risk management, risk agent service, follow up, communication and risk management handbook.

2. Risk agents of each division had opinion for risk management inconsistency.

Keywords : Opinion of risk agents, Risk management in organization

บทนำ

คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ออกระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าได้กำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 เพื่อให้ทุกส่วนราชการได้จัดวางระบบและรายงานการควบคุมภายในและการบริหารงานความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน และส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จทั่วทั้งองค์กรได้ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการควบคุมภายในให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพให้ประโยชน์ต่อองค์การในการจัดการและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ป้องกันปัญหาล่วงหน้า โดยการประเมินโอกาสและผลกระทบของการเกิดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและการหามาตรการรองรับเพื่อลดผลกระทบของความเสี่ยงนั้น และสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ(การจัดวางระบบการควบคุมภายในและการประเมินผลการควบคุมภายใน : 2552)

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้กำหนดให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยจัดวางระบบและรายงาน

การควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 ข้อ 5 และ ข้อ 6 ที่กำหนด นับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2548 เป็นต้นมา กอปรกับได้ทำคำรับรองการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี ด้านการพัฒนาองค์กรให้มีเป้าหมายตามภารกิจหลัก ตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการและเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้ออกแบบระบบการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรขึ้นเพื่อให้หน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัยได้ถือปฏิบัติและรายงานการบริหารความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่กระแสโลกาภิวัตน์ของกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีสภาพการแข่งขันอย่างเข้มข้นทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ เพียงพอให้ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนการปฏิบัติราชการ

การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การป้องกันปัญหาล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการประเมินโอกาสและผลกระทบของการเกิดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบและการ

หามาตรการรองรับเพื่อลดผลกระทบของการเกิดความเสียหายนั้น แต่อย่างไรก็ตาม หัวใจหลักในการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือกับบุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร คณาจารย์หรือบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการทุกคนที่จะต้องนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติการทุกกิจกรรม เพื่อป้องกันโอกาสที่เกิดความเสียหายให้กับองค์กร โดยที่สามารถใช้งานร่วมกับเครื่องมือการบริหารของมหาวิทยาลัย และไม่เน้นการเพิ่มงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน แต่เป็นการปรับวิธีการทำงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้สามารถใช้ได้กับการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อสามารถนำหลักการบริหารความเสี่ยงไปปรับวิธีการปฏิบัติงานประจำให้มีประสิทธิภาพ และลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายได้และส่งผลให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยงได้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 มหาวิทยาลัยได้นำระบบโปรแกรมการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการจัดทำความเสี่ยงของหน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน นอกจากนี้เพื่อลดปัญหาการทุจริต พนักงานต้องโทษาทางวินัย หรือสาเหตุของการบริหารด้านการเงิน

และเกิดความรวดเร็วและเข้าใจง่ายในการจัดทำความเสี่ยง โดยมหาวิทยาลัยได้จ้างบริษัทที่ปรึกษาเข้ามาช่วยเหลือบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรโดยมีการอบรมให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดทำความเสี่ยงและการกรอกข้อมูลความเสี่ยงลงในระบบ ด้วยความสำคัญดังกล่าวจึงได้การวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานที่มีต่อการนำโปรแกรมระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการนำระบบความเสี่ยงมาใช้ในการจัดการความเสี่ยงในองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการนำระบบความเสี่ยงมาใช้ในการจัดทำความเสี่ยงขององค์กรของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งคือผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานความเสี่ยงของหน่วยงานสังกัดคณะหน่วย

งานมีความคิดเห็นต่อการนำระบบความ
เสี่ยงมาใช้ในองค์กรแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานความ
เสี่ยงของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จำนวน 110 คน

2. ตัวแปรในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent
Variable) ได้แก่ หน่วยงานสายสนับสนุน
การเรียนการสอนและหน่วยงานจัดการเรียน
การสอน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent
Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่ต่อการนำระบบความเสี่ยง
มาใช้ในการจัดทำความเสี่ยงขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่
เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานความเสี่ยง
ของหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จำนวน 110 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ชอบงานความเสี่ยงของหน่วยงาน ใน
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 80
คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น
ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความ
เสี่ยงต่อการนำระบบการบริหารความ
เสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร มีลักษณะเป็น
มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)
ประกอบด้วย

- ด้านคู่มือการบริหารความเสี่ยง
จำนวน 4 ข้อ

- ด้านระบบการบริหารความเสี่ยง
จำนวน 8 ข้อ

- ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่
บริหารงานความเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ

- ด้านการดำเนินงาน จำนวน 5 ข้อ

- ด้านการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ

- ด้านการติดตาม จำนวน 3 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ปรับปรุงแก้ไขหาความสัมพันธ์ระหว่าง
คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-
Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อที่
มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป
(วัดผลจุดคอม. 2553 : เว็บไซต์)
ผลปรากฏว่า แบบวัดความคิดเห็นของ

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของ
หน่วยงานที่มีต่อการนำระบบการบริหาร
ความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร มีค่าอำนาจ
จำแนกตั้งแต่ 0.6699 – .8930วิเคราะห์

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ
ตามวิธีการหา Cronbach (ครอนบาค)
โดยแบบวัดทัศนคติต่อการทำงาน
มีความเชื่อมั่น .9782

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

รายด้าน	หน่วยงานจัดการเรียน การสอน			หน่วยงานสนับสนุน การเรียนการสอน		
	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น
1.ด้านคู่มือการบริหาร ความเสี่ยง	3.57	0.70	มาก	3.61	0.63	มาก
2.ระบบการบริหาร ความเสี่ยง	3.78	0.62	มาก	3.73	0.60	มาก
3.การให้บริการของ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ความเสี่ยง	3.74	0.64	มาก	3.76	0.63	มาก
4. ด้านการดำเนินงาน	3.75	0.66	มาก	3.83	0.68	มาก
5. ด้านการสื่อสาร	3.62	0.76	มาก	3.61	0.71	มาก
6. ด้านการติดตาม	3.68	0.76	มาก	3.68	0.70	มาก
รวม	3.69	0.63	มาก	3.70	0.58	มาก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความรู้สึกประทับใจ ทั้งนี้ ไม่ได้มาจากการพิสูจน์หรือชี้แจงน้ำหนักว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

ระบบสารสนเทศการบริหาร ความเสี่ยง หมายถึง ข้อมูลที่มีความหมายซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์

การดำเนินงาน หมายถึง ขั้นตอน การดำเนินงาน ความเสี่ยงของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เริ่มตั้งแต่ การให้นโยบายการบริหารความเสี่ยง การให้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

ด้านการสื่อสาร หมายถึง การ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเชื่อมโยง ความคิดเห็นและความเข้าใจภายใน องค์กร ช่วยทำให้การได้รับข้อมูลมีความ สม่่าเสมอ ถูกต้อง ครบถ้วน

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง โอกาส ที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสูญเปล่า หรือ เหตุการณ์ที่ไม่ พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคตและมี ผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงาน ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และ ด้านปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นผล

กระทบทางบวกด้วยก็ได้โดยวัดจาก ผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะ เกิด (Likelihood) ของเหตุการณ์เสี่ยงของ หน่วยงานที่มีต่อการนำโปรแกรมระบบ การบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร กรอบที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดความ เสี่ยงที่ครอบคลุมด้านต่างๆ 4 ด้าน คือ

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
4. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติตาม กฎหมาย / ระเบียบ (Compliance Risk)

ผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความ เสี่ยงของหน่วยงานมีความคิดเห็นต่อ การนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้า มาใช้ในองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ หนึ่ง คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านระบบการบริหารความเสี่ยง ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่บริหาร ความเสี่ยง ด้านการติดตาม ด้าน การสื่อสาร และด้านคู่มือการบริหารงาน ความเสี่ยง

2. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานสังกัด คณะหรือหน่วยงานสายสนับสนุนและ หน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีความ คิดเห็นต่อการนำระบบการบริหารความ เสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับ รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงาน โดย รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.80$, $S=0.67$) รองลงมาคือ ระบบการบริหารความเสี่ยงและด้าน การให้บริการของเจ้าหน้าที่บริหาร ความเสี่ยง เท่ากัน ($\bar{X}=3.75$, $S=0.63$) ด้านการติดตาม ($\bar{X}=3.68$, $S=0.72$) ด้านการสื่อสาร และด้านคู่มือการบริหาร ความเสี่ยง ($\bar{X}=3.60$, $S=0.66$)

4. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยง ของหน่วยงาน จำแนกตามประเภท หน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานความเสี่ยงของหน่วยงานสังกัด คณะหน่วยงานสายสนับสนุนการจัด การเรียนการสอนและหน่วยงานจัด การเรียนการสอน มีความคิดเห็น ต่อการนำระบบความเสี่ยงมาใช้ ในองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่ รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานที่ มีต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยง เข้ามาใช้ในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบ ว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สามารถอธิบายได้ว่าการนำระบบ การบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร เป็นสิ่งที่ดี ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารความเสี่ยง มีความสะดวกและสามารถจัดทำ ความเสี่ยงของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารความ เสี่ยงของหน่วยงานได้รับการอบรม อย่างต่อเนื่องจากวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญทำให้เจ้าหน้าที่มีความ เข้าใจในการใช้ระบบบริหารความเสี่ยง ได้อย่างดี ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้นำระบบการบริหารความเสี่ยงและ การควบคุมภายในมาใช้ในการควบคุม และการบริหารจัดการ เพื่อที่จะควบคุม ปัจจัย กิจกรรมและกระบวนการ การดำเนินงาน ซึ่งเป็นมูลเหตุของความ เสียหาย โดยสามารถคาดการณ์ปัญหา

ล่วงหน้าลดโอกาสในการเกิดและส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด โดยมหาวิทยาลัยได้ประกาศนโยบายการบริหารความเสี่ยงให้ใช้ระบบบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือและกลไกในการควบคุมปัจจัย กิจกรรมและกระบวนการบริหารจัดการ และให้ทุกหน่วยงานลดหรือควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นหรือส่งผลเสียหายต่อการปฏิบัติงานและสนับสนุนการนำระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศมาใช้ในการบริหารความเสี่ยงให้ครบทุกกระบวนการ รวมทั้งสามารถเชื่อมต่อกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องกับ นวพร (2545) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมอาชีพหัตถกรรมและอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาโดยตงตามแนว COSO ผลการศึกษาสรุปได้ว่า การควบคุมภายในของศูนย์ส่งเสริมอาชีพหัตถกรรมและอุตสาหกรรม มีการออกแบบการควบคุมที่เพียงพอ สอดคล้องกับองค์ประกอบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO เว้นแต่การควบคุมภายในด้านการประเมินความเสี่ยง ที่ฝ่ายบริหารควรออกแบบการควบคุมเพิ่มเติมเพื่อให้ระบบการควบคุมภายในมีความสมบูรณ์มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธี ทาวิชัย (2546 : บทคัดย่อ)

ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือพบว่า ในการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยธนาคารพาณิชย์ที่ต่างถือหุ้นใหญ่ มีระดับแนวปฏิบัติมากที่สุด ทั้งในด้านการระบุความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยง โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านคุณภาพการจัดการ ได้มีคณะกรรมการและคณะกรรมการบริหาร เช่น ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ และฝ่ายบริหารมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง การบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติงานของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยธนาคารพาณิชย์ที่ถือหุ้นใหญ่มีระดับแนวปฏิบัติ มากที่สุด ทั้งในด้านการระบุความเสี่ยง วัดความเสี่ยง การติดตามความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยง โดยผู้บริหารระดับสูงได้นำนโยบายที่ได้รับอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลได้กำหนดมาตรการให้คุณหรือโทษ ได้สอบถามรายงานผลการดำเนินงานจริงเทียบกับเป้าหมายการเติบโต และการปฏิบัติงาน

ที่สำคัญ ได้มีระบบสำรองข้อมูลในการบริหารความเสี่ยงสินเชื่อของธนาคารพาณิชย์ในเขตภาคเหนือ พบว่า ธนาคารส่วนใหญ่มีการปฏิบัติในระดับมาก โดยธนาคารของรัฐมีระดับแนวปฏิบัติมากที่สุด ทั้งในการทำงานในการวัดความเสี่ยงพบว่า ธนาคารเอกสาร มีระดับแนวปฏิบัติมากที่สุด ได้มีการวิเคราะห์สินเชื่อในการติดตามความเสี่ยงและควบคุมความเสี่ยง พบว่า ธนาคารพาณิชย์ต่างชาติถือหุ้นใหญ่มีระดับแนวปฏิบัติมากที่สุด โดยมีคู่มือกระบวนการสินเชื่อที่ชัดเจน และมีการสอบทานสินเชื่อ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานที่มีต่อการนำระบบบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร จำแนกตามประเภทหน่วยงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบความเสี่ยงของหน่วยงานที่มีต่อการนำระบบการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้ในองค์กร โดยภาพรวมและ

รายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำแนะนำ ปรีกษา พิจารณาการทำวิจัยจนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สมบัติ ห้ายเรือคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรรณ เอี่ยมวิจารณ์ และอาจารย์ทม เกตุวงศา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานความเสี่ยงและผู้บริหารคณะ/หน่วยงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

บรรณานุกรม

- ก้องกิติ พูลสวัสดิ์ และ พรเทพ อนุสรณินิตตสาร (ม.ป.ป.). "การบริหารความเสี่ยงในบริษัทภาครัฐ". ม.ป.ท.คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน. (2547). คำแนะนำ : การจัดทำรายงานการควบคุมภายในตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 เล่มที่ 2 (รายงานตามระเบียบฯ ข้อ 6). สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : ภูเขาการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). *กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ธารชуда อมรเพชรกุล. (2546). *การพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงในส่วนการพัสดุ สำนักบริหารแผนและการคลัง*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วี. อินเตอร์ พรินท์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ผาณิต ลิ้มเกียรติเชิดชู. (2544). *การศึกษาการบริหารจัดการความเสี่ยงในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของธุรกิจธนาคารไทย*. งานวิจัยเฉพาะกรณี วท.บ. วิทยาลัยนวัตกรรมการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัทธ์ธีรา โอศิริ. (2549). *ระบบประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงในการจัดการด้านระบบสารสนเทศ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง พ.ศ.2554*. เอกสารเผยแพร่บนเว็บไซต์ www.plan.msu.ac.th/msurisk มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงาน ก.พ.ร.(ม.ป.ป.). *การวิเคราะห์และการบริหารความเสี่ยง, คู่มือและเทคนิคการบริหารราชการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การบริหารความเสี่ยง*.
กรุงเทพมหานคร : ก พลพิมพ์.

สำนักงานตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *คู่มือการบริหารความเสี่ยง*
ทั่วทั้งองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท โกลบอลกราฟฟิค จำกัด.

สุดา เตชะกาญจนกิจ. (2548). *ทัศนคติของผู้ตรวจสอบ สายกำกับสถาบันการเงิน*
ธนาคารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการตรวจสอบตามแนวทางประเมินความเสี่ยง.
วิทยานิพนธ์บัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Appendix B,C,D and E, Treasury Board. *Integrated Risk Management*
Implementation Guide (2004). Canada.

Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission. *Enterprise*
Risk Management Framework. (2006). USA.

กระบวนการจัดการสอบ V-NET¹ ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

The Efficiency of the examination process Vocational National Educational Test (V-NET) Rajamangala University Of Technology Srivijaya, Trang Campus

เมฆาพร หิรัญวงศ์², สุกัญญา ไกรนารา³
Mataporn Hiranwong², Sukanya Krainara³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะทำงานศูนย์สอบ และคณะกรรมการสนามสอบ จำนวน 185 คน และผู้เข้าสอบ จำนวน 521 คน ซึ่งใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % รวมทั้งสิ้น จำนวน 706 คน เครื่องมือที่ใช้

¹ การทดสอบระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (วี-เน็ต)

² ข้าราชการ งานบริหารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

² นักวิชาการคอมพิวเตอร์ งานบริหารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

¹ Vocational National Educational Test (V-NET)

² Officials, administrative work, Academic and research, Rajamangala University Of Technology Srivijaya, Trang Campus

³ Computing academican administrative work, Academic and research, Rajamangala University Of Technology Srivijaya, Trang Campus

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสำรวจความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับความคิดเห็นขณะทำงาน และคณะกรรมการ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า กระบวนการจัดการสอบ V-NET จึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับความคิดเห็นผู้เข้าสอบ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กระบวนการจัดการสอบ V-NET จึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : กระบวนการ, ศูนย์สอบ

Abstract

This study aimed to study the efficiency of the examination process at Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang Campus in the aspect of contextual, input, processes and results. The samples of this study consisted of 185 central committee and examination committee and 521 testers. This study used Yamane sample size table to define the 95% confident level. The total was 706 people. The instrument in data collection was the opinion. The Statistical Package for the Social Science for Window was used to analyze the percentage of mean and standard deviation. Findings are as follow; 1) The results of the overview aspects of the committees' opinion indicated that the mean and the standard division, the test processing was at high level when it was considered by the issues. 2) The results of the overview aspects of the testers' opinion showed that the mean and the standard division, when it was considered by the issues, was at high level.

Keywords : process, Test Centers.

บทนำ

การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เป็นการศึกษาที่เด็กไทยส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเข้าศึกษาต่อ เนื่องจากเข้าใจว่าการศึกษาด้านสายอาชีพมีทางเลือกน้อยกว่า แต่ความเป็นจริงแล้ว ในประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานทางด้านสายอาชีพอย่างมาก นักเรียนที่จบการศึกษาด้านสายอาชีพมีจำนวนน้อย และระบบการประเมินมาตรฐานของนักเรียนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ(สทศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ศึกษาวิจัย พัฒนาและให้บริการทางการประเมินทางการศึกษา และทดสอบทางการศึกษา รวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบทางการศึกษาในระดับชาติและระดับนานาชาติ จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลคุณภาพนักเรียนในสายอาชีวศึกษา และดำเนินการสอบเพื่อให้โรงเรียนที่เปิดสอนระดับอาชีวศึกษามีมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อเป็นการประเมินภายในของโรงเรียน ในเรื่องคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้วัดหนึ่งว่าการเรียนการสอนของโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาทุกแห่ง

มีคุณภาพมาตรฐานอยู่ในระดับใด และในอนาคตผลการสอบ V-NET จะผูกพันกับระบบคุณวุฒิวิชาชีพ และเป็นหลักฐานประกอบการสมัครงานด้วย

ในปีการศึกษา 2555 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ได้กำหนดให้มี การทดสอบระดับชาติระดับอาชีวศึกษา (V-net : Vocational National Education Test) หมายถึง การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติทางด้านอาชีวศึกษา เป็นการทดสอบวัดความรู้มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) ข้อสอบ V-NET ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อสอบวิชาสมรรถนะพื้นฐาน รหัสวิชา 51 วิชาสมรรถนะเพื่อการเรียนรู้ รหัสวิชา 52 และวิชาสมรรถนะแกนกลางวิชาชีพ รหัสวิชา 53 (แยกตามกลุ่มประเภทสาขาวิชาอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว) ศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในฐานะศูนย์สอบจังหวัดตรัง ได้ดำเนินการจัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ด้านอาชีวศึกษา (V-net) ปีการศึกษา 2555 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556 มีวิทยาลัยเป็นสนามสอบระดับปวช. จำนวน 5 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัย

เทคนิคกระเป๋ी วิทยาลัยเทคนิคตรัง วิทยาลัยเทคนิคพังงา วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต และวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2556 วิทยาลัยเป็นสนามสอบระดับปวส.จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกระเป๋ี วิทยาลัยเทคนิคตรัง วิทยาลัยเทคนิคพังงา วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต รวมจำนวนผู้เข้าสอบ จำนวน 5,493 คน ซึ่งในการจัดสอบครั้งนี้ทางศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ได้เล็งเห็นถึงกระบวนการจัดสอบและสนใจที่จะศึกษากระบวนการจัดสอบในส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับหน้าที่ของศูนย์สอบ และหน้าที่ตัวแทนสนามสอบ และผู้เข้าสอบ เพื่อให้กระบวนการจัดสอบเป็นไปด้วยความโปร่งใส

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อทราบถึงกระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต

ตรัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการสอบให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คณะทำงานศูนย์สอบและคณะกรรมการสนามสอบจำนวน 185 คน และผู้เข้าสอบ จำนวน 521 คน ซึ่งใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน 5% รวมทั้งสิ้นจำนวน 706 คน

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนได้ดังนี้ คือศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่มีลักษณะเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัย ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสำรวจความคิดเห็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งครอบคลุมตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับกระบวนการจัดการสอบ V-NET ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด

เกี่ยวกับปัญหาที่เคยประสบในกระบวนการจัดการสอบ V-NET และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการสอบ V-NET และเกณฑ์การแปลความหมายกระบวนการจัดสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดระดับการสร้างแบบสำรวจ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 มาตราวัด ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

เมื่อได้แบบสำรวจความคิดเห็นแล้ว นำแบบสำรวจให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จากนั้นปรับแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำมาทดสอบคุณภาพเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงโดยหาค่า IOC ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .60 – 1.00 คัดเลือกข้อที่มี IOC เท่ากับ .60 ขึ้นไป นำแบบสำรวจความคิดเห็นที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองกับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สังกัดอาชีวศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจความคิดเห็น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ค่าความสอดคล้อง (IOC) (สมบัติท้ายเรือค่า. 2553 : 105) ใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปนำเสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตร (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2553)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยภาพรวมและรายด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (สมบัติ ท้ายเรือคำ. 2553)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนคู่ทั้งหมด

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล

$\sum x$ แทน ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยกระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

1.1 สถานภาพส่วนบุคคลของคณะทำงานและคณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.45 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.65 เป็นผู้ที่อายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.92 รองลงมา 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.95 ส่วนอายุที่มีน้อยที่สุด 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.41 ส่วนมากระดับการศึกษาจะอยู่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.95 รองลงมา คือระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 28.65 และปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.08 ตำแหน่งหน้าที่ใน

กระบวนการจัดสอบ V-NET ส่วนใหญ่เป็น คณะกรรมการสนามสอบ คิดเป็นร้อยละ 92.43 และคณะทำงานศูนย์สอบ คิดเป็นร้อยละ 7.57 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.63 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.37 ส่วนใหญ่เป็นระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 67.56 และระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 32.44

1.2 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้เข้าสอบ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.63 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.37 ส่วนใหญ่เป็นระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 67.56 และระดับปวส. คิดเป็นร้อยละ 32.44 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-18 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.24 รองลงมาอายุระหว่าง 19-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.02 และน้อยที่สุด คืออายุ 23 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 3.26 ส่วนมากผู้เข้าสอบจากสนามสอบภูเก็ต คิดเป็นร้อยละ 33.40 รองลงมา คือสนามสอบกระบี่ คิดเป็น ร้อยละ 26.10 และน้อยที่สุด คือสนามสอบพังงา คิดเป็นร้อยละ 19.77 ส่วนเกรดเฉลี่ยประจำภาคการศึกษาที่ 1/2555 โดยส่วนใหญ่เกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.50-2.99 คิดเป็นร้อยละ 29.94 รองลงมาคือเกรดเฉลี่ยระหว่าง 3.00-3.49 คิดเป็นร้อยละ 25.34 และน้อยที่สุดคือเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.49 คิดเป็นร้อยละ 10.36

1.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับความคิดเห็นเห็นคณะทำงาน และคณะกรรมการด้านต่างๆโดยภาพรวมของกระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กระบวนการจัดการสอบ V-NET จึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามระดับความคิดเห็นผู้เข้าสอบ ด้านต่างๆ โดยภาพรวมของกระบวนการจัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขต กระบวนการจัดการสอบ V-NET ที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กระบวนการจัดการสอบ V-NET จึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัญหาที่เคยประสบในกระบวนการจัดการสอบ V-NET และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการจัดการสอบ V-NET

2.1 ปัญหาของคณะทำงานและคณะกรรมการ ที่เคยประสบในกระบวนการจัดการสอบ V-NET โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเวลาในการ

จัดการสอบไม่เหมาะสม ทำให้กรรมการสนามสอบมีเวลาพักไม่เพียงพอ เพราะในการนำส่งข้อสอบใช้เวลาานานทำให้กระทบกับเวลาพักรับประทานอาหาร บางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าการจัดส่งข้อสอบ ตรวจนับจำนวนข้อสอบใช้เวลาในขั้นตอนนี้มาก เสียเวลาไปกลับ รายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสอบ ยังมีรายชื่อผู้ตกหล่นและต้องมาให้ทางศูนย์สอบเร่งดำเนินการ บางครั้งเป็นระยะเวลากระชั้นชิด การให้ละเอียดและมีการประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ทั้งช่วงห่างเกินไป ขั้นตอนหรือกระบวนการขาดความชัดเจนทำให้ต้องตีความซึ่งอาจจะเกิดความผิดพลาดได้ ควรจัดนำ**คัมหรือ**อาหารว่างบริการให้แก่คณะกรรมการคุมสอบด้วยการบริหารจัดการเรื่องนี้ของสนามสอบวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ควรปรับปรุง และคำตอบแทนน้อยมาก เมื่อเทียบกับการสอบ O-NET ซึ่ง สทศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ ตามลำดับ

2.2 ปัญหาที่เคยประสบในกระบวนการจัดการสอบ V-NET ผู้เข้าสอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นข้อสอบที่ออกไม่ตรงกับที่เรียนมา และเวลาสอบน้อยเกินไป บางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าเป็นข้อสอบและคำตอบไม่สัมพันธ์กัน ควรแจ้งการสอบล่วงหน้า แจ้งสถานที่สอบไม่ละเอียด ไม่มีการตรวจสอบคำถาม

ให้ละเอียดเพราะมีผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ชื่อและนามสกุลไม่ตรงกัน โต๊ะนั่งสอบไม่สะอาดเท่าที่ควร อุปกรณ์ไม่พร้อม ลืมดินสออย่างลบ ลืมพกบัตรนักศึกษา และบัตรประชาชน จำเลขที่นั่งสอบไม่ได้ และขาดความรู้วิชาพื้นฐาน การติวข้อสอบ V-NET น้อยเกินไป ตามลำดับ

2.3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการสอบ V-NET โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นควรลดขั้นตอน และกระบวนการในการทำงาน ควรแยกให้เป็นระบบเพื่อง่ายและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน บางกลุ่มมีความคิดเห็นว่าเป็นผู้เรียนขาดความสนใจและตระหนักในการเข้าสอบ V-NET การจัดส่งข้อสอบ หากนักเรียนทำข้อสอบเสร็จเร็ว เวลาเหลือให้ปล่อยได้เลยจะได้ไม่ต้องนั่งรอคอยเวลาจนหมดเวลาทำข้อสอบ ตรวจนับจำนวนข้อสอบใช้เวลาในขั้นตอนนี้มาก เสียเวลาไปกลับกระบวนการทำงานที่บ่งชี้ไว้ในเอกสารควรชัดเจนและไม่ควรให้ต้องตีความมาก ควรเชิญบุคลากรหรือตัวแทนทุกๆ สาขาวิชาหรือแผนก เข้ารับการอบรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันให้มากที่สุด เพื่อบูรณาการทางด้านการศึกษาสู่อาเซียนอย่างสมบูรณ์แบบในโอกาสต่อไป ควรจัดอาหารกลางวันให้กรรมการและหักเบี้ยเลี้ยง เบี้ยเลี้ยง

ควรเป็น 500 บาท ตามวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี ตามนโยบายรัฐบาลเงินเดือน
15,000 บาท เท่ากับ 500 บาทต่อวัน
เบี้ยเลี้ยงกรรมการคุมสอบ ปีการศึกษา
2554 เท่ากับ 500 บาท ปีการศึกษา
2555 เหลือ 450 บาท ไม่มีสวัสดิการใด
แม้แต่ห้าระหว่างวัน **ขณะที่ปีการศึกษา
2554 มีการเลี้ยงอาหารว่างก่อนพักกลางวัน และให้วิทยาลัยแต่ละวิทยาลัยดำเนินการสอบ V-Net เอง เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงานในการสอบ V-Net ตามลำดับ**

2.4 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับ
กระบวนการจัดการสอบ V-NET ผู้เข้า
สอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ว่า หาก
สอบเสร็จแล้วควรให้ออกก่อนเวลาได้
ควรเพิ่มเวลาสอบให้มากกว่าเดิม และ
เวลาพักให้มากกว่านี้ ควรมีการจัดอบรม
ผู้คุมสอบให้เข้าใจในกระบวนการสอบและ
คุมสอบอย่างชัดเจนจะได้ไม่เกิดปัญหา
กรณีจัดสอบที่วิทยาลัยของตนเอง
เพราะลำบากในการเดินทาง เวลาสอบ
ช่วงบ่ายค่อนข้างไม่เหมาะสม ควรเลื่อน
เวลาออกไปอีก ควรประชาสัมพันธ์ให้
มากขึ้นอีก ไม่ควรมีคำถามหรือคำตอบที่
เยอะมากมายจนเกินไป ควรจัดข้อสอบที่
ง่ายกว่านี้ และอยากให้จัดการตัวข้อสอบ
V-NET ให้มากกว่านี้ ควรมีการตัวก่อน
สอบ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยกระบวนการ
จัดการสอบ V-NET ของศูนย์สอบ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการ
จัดการสอบ V-NET มีประสิทธิภาพอยู่ใน
ระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เช่น ตัวแทนศูนย์สอบ และตัวแทน
สนามสอบต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสอบ
V-NET ที่แท้จริงเพื่อเป็นประโยชน์กับ
ผู้เข้าสอบและสถาบันอาชีวศึกษา

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ ต้องนำมาปรับปรุงและแก้ไข
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

3. เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้
บริหารทราบถึงกระบวนการจัดการสอบ
V-NET ที่มีประสิทธิภาพของศูนย์สอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความจำเป็นในการ
เข้าร่วมการทดสอบทางการศึกษา ของ
สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ
(สทศ.) เพื่อให้นักศึกษาให้ความสำคัญ
ในการทดสอบความรู้

2. ควรศึกษาการวิเคราะห์คุณภาพ
ของแบบทดสอบการศึกษาระดับชาติ
ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ

ประกาศนียบัตรวิชาชั้นสูง (V-NET) ใน
โอกาสต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความ
กรุณาของท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ณัฐทิศา โจนนประศาสตร์ ซึ่งได้ให้คำ
ปรึกษา ช่วยแนะนำรูปแบบการประเมิน
เป็นที่มาของกระบวนการจัดทำแบบ
สำรวจความคิดเห็น ขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธัญรัช วิ
ภักดิ์ภูมิประเทศ สิบเอกศิริศักดิ์ อุทัยวัฒน์
และคุณศิริวรรณ ยิวสิว ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสำรวจความ
คิดเห็น เช่น คณะทำงาน คณะกรรมการ
และผู้เข้าสอบที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน
ทำยที่สุดนี้ คุณค่า และประโยชน์ที่จะพึง
มีจากรายงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอ
มอบแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านที่ให้การ
ช่วยเหลือในครั้งนี้แต่มิได้เอ่ยนาม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- นิตา ชูโต. (2527). ความรู้เบื้องต้นสำหรับการประเมินโครงการ เล่ม 2. ฝ่ายประเมินผลการศึกษา 2 กองประเมินผลการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปท.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนajakุล. (2541). การประเมินผลระบบเปิด. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์.
- วชิรา โอภาสวัฒนา. (2549). การเปรียบเทียบตรงเชิงทำนายขององค์ประกอบคัตสรรที่ได้รับ การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสะสม และองค์ประกอบที่ใช้อยู่ของการรับบุคคลเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาในระบบกลาง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2545). ชุดวิชาการประเมินเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษา.
- สำราญ มีแจ้ง ประภัสสร วงษ์ดี และยุพิน โภจนทา. (2552). การเปรียบเทียบคะแนน O-NET ระหว่างปี โดยวิธีการเทียบเป็นมาตราเดียวกันและโดยรูปแบบ IRT. งานวิจัยทุนสนับสนุนจากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือการจัดสอบ V-NET สำหรับศูนย์สอบ และสนามสอบ ปีการศึกษา 2555. กรุงเทพมหานคร: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาชีวศึกษา, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2545 (ปรับปรุง พ.ศ. 2546). กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University

ศิริลักษณ์ ธิตย์รัมย์¹, สาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ²

Sirilak Thitratsamee¹, Wanthanee Decharatanachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 60 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Test) การวิเคราะห์

¹ เลขานุการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Head Secretary of College of Politics and Governance, Mahasarakham University

² Plan and Policy Analyst, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง และด้านรางวัลและการลงโทษ 2) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย 3) บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม 4) บุคลากร ที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ($p < 0.05$) และบุคลากร ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($p < 0.05$)

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aims to 1) study the opinion on Organization Climate of College of Politics and Governance staffs, Mahasarakham University. 2) Study the opinion on Job Efficiency of College of staffs. 3) Study The Relationship between Organization Climate on Job Efficiency of College of staffs. 4) Study to compare their Organization Climate with the Job Efficiency of staffs. The sampling of this research's is 60 staffs. Questionnaires are used as data collecting. This research applies Chi-Square Test, Fisher's Exact Test, Multiple Regression Analysis as its research statistics. The results of the research revealed that 1) Staffs expressed their opinions on Organization Climate at the average level. They agreed at a high level in each aspects of organization structure, warmness and support; they agreed at a medium level in each aspect

of unity in organization, challenge and responsibility, performance standard and expectation, reward and punishment. 2) They also perceived that job efficiency both as a whole and as in each aspect at a high level at the following aspects goal accomplishment, internal process and operation, system resource and participant satisfaction. 3) Organizational Climate is not correlated with the Job Efficiency. 4) Staffs at different ages under a different organizational climate at the 0.05 level of significance. Staffs at different ages and marriage status with difference job efficiency at the 0.05 level of significance.

Keywords : Organizational climate, Job Efficiency

บทนำ

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน กระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจทำให้สถานการณ์ของธุรกิจเปลี่ยนแปลงจากเดิม ส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจทำให้จำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Dessler. 2002 : 12) การเปลี่ยนแปลงสภาวะการต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร (กรกนก ทิพรส. 2547 : 30) ซึ่งส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานและการทำงานแบบเดิมที่เคยประสบความสำเร็จอาจจะล้าสมัยไม่สามารถทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายได้ ปัจจุบันรูปแบบการดำเนินงานและความสัมพันธ์ขององค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมาก การบริหารงานที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่ต้องเกิดจากความพร้อมของปัจจัยหรือศักยภาพภายในองค์กรเท่านั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรด้วย (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ และ จิตรพร เสมอใจ. 2549 : 30)

บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะของความรู้สึกและความเข้าใจของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความเป็นไปในองค์กร ซึ่งจะมีความ

เกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำงานในองค์กรโดยตรง ทุกคนที่ทำงานในองค์กรจะต้องรับรู้และสัมผัสกับบรรยากาศในแต่ละองค์กรแตกต่างกันสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไป มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของคนนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย (Gibson. 1997 : 525) บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรโดยตรง และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์กรหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร จะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (พลุ เดชะรินทร์. 2548 : 12) การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีนั้นจะทำให้พนักงานในองค์กร มีความรัก ความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน มีขวัญและกำลังใจดี ยินดีที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และสามารถลดความขัดแย้งได้

(ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2544 : 7) ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในภายองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้อุบัติการณ์เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจ เอาใจใส่รับผิดชอบต่องานที่รับผิดชอบและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้ ซึ่งในแต่ละองค์กร ทั้งภาครัฐหรือเอกชน การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการมีความเจริญ

ก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจทั้งแก่นิสิต บุคลากร ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรเอง (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 215) ดังนั้นหากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถดึงดูด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับ มีการบริหารบุคคลที่ดีด้วยจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน (คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ. 2543 : 2)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรระดับปฏิบัติการทุกคนมีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริหารด้านการเงิน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งสามารถเลี้ยงตนเองได้ นอกจากนี้ยังเน้นระบบชมรมภริบาลในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัยไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

(กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 52)

วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งมีนโยบายในการบริหารจัดการ การพัฒนาองค์การและบุคลากรให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใสและตรวจสอบได้ และมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านเป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยคำนึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นหลัก มีการวางแผนการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร (วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2552 : 32)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกันถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรเกิดแรงกดดัน ซึ่งแรงกดดันเป็นสภาวะความรู้สึกรุนแรงของจิตใจที่ ถูกกดดัน หรือถูกบีบบังคับจากการปฏิบัติงานหรือจากสังคมรอบด้านจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจอาจเกิดผลเสียในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการบริหารองค์การของผู้บริหาร รวมถึงการวางแผนเพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การอันจะนำมาซึ่งการมีประสิทธิภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัย

การเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สบายงาน แตกต่างกัน

วิธีการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 88 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 45 คน สายสนับสนุน 43 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้อมูล ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2555)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 60 คน แบ่งเป็น สายวิชาการ 27 คน (หมายเหตุ ไม่รวม คณบดี ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานไม่ครบ

1 ปี จำนวน 18 คน) สายสนับสนุน 33 คน (หมายเหตุ ไม่รวมบุคคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี จำนวน 10 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งได้สร้างตาม ความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยการ เมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 60 ชุด ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การทดสอบฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Test) การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.66	0.50	มาก
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.39	0.77	ปานกลาง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.68	0.62	มาก
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	3.13	0.87	ปานกลาง
5. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง	3.39	0.70	ปานกลาง
6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	3.41	0.71	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน

ตาราง 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.69	0.54	มาก
2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.78	0.49	มาก
3. ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.65	0.52	มาก
4. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.59	0.62	มาก
โดยรวม	3.68	0.49	มาก

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน

ตาราง 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บรรยากาศองค์การ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.372	0.334	4.103	0.000
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	0.164	0.154	1.073	0.288
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	0.119	0.114	1.050	0.298
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	0.186	0.115	1.617	0.112
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	-0.068	0.145	-0.470	0.640
5. ด้านมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง	0.117	0.094	1.247	0.218
6. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ				

F=15.722 p=0.000 R=0.800 AdjR²=0.600

จากตาราง 3 พบว่าบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	สถิติทดสอบ	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ	Fisher's Exact = 2.479	0.398	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
อายุ	Fisher's Exact = 14.186	0.000	มีความคิดเห็นแตกต่าง
สถานภาพ	Fisher's Exact = 7.231	0.523	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	Fisher's Exact = 13.041	0.105	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน	Fisher's Exact = 7.646	0.634	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Fisher's Exact = 11.056	0.742	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
สายงาน	Fisher's Exact = 2.916	0.333	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

จากตาราง 4 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจำแนกตามตัวแปรต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	สถิติทดสอบ	p-value	ผลการทดสอบ
เพศ	Fisher's Exact = 1.744	0.432	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
อายุ	Fisher's Exact = 11.683	0.007	มีความคิดเห็นแตกต่าง
สถานภาพ	Fisher's Exact = 6.525	0.015	มีความคิดเห็นแตกต่าง
ระดับการศึกษา	Fisher's Exact = 4.959	0.551	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ในการทำงาน	Fisher's Exact = 2.622	0.882	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Fisher's Exact = 7.003	0.600	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
สายงาน	Fisher's Exact = 1.999	0.344	มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

จากตาราง 5 พบว่าบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ และสถานภาพ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยการเมืองการปกครองมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชา รวมทั้งกำหนดนโยบายระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งวิทยาลัยการเมืองการปกครอง สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ทั้งเข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่งงาน และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย

มีคุณภาพและเพียงพออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ ภูธร (2547 : บทคัดย่อ) พบว่าบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

2. บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านความพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และมีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงตามความต้องการมีความอดุสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้

ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้ง พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ก็เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การกำหนดขอบเขต หน้าที่และขั้นตอน การปฏิบัติงาน การจัดองค์กรในด้านบุคลากรเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร วิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาช่วยในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย

3. บรรยากาศขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของบุคลากรวิทยาลัยการเมื่องการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวนน้อย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว AdjR² มีค่าน้อยมาก และไม่สามารถนำไปเขียนสมการพยากรณ์ได้ เนื่องจากข้อมูลมีความน่าเชื่อถือทางสถิติน้อย

4. บุคลากรวิทยาลัยการเมื่องการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชาของธนาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีความเข้าใจ มีการรับรู้ ที่มากกว่า และอายุที่มากขึ้นก็ยิ่งจะผ่านการทำงานมาหลากหลายรูปแบบ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ การทำงานมาเยอะ ดังนั้นวิทยาลัยฯ ควรชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ นโยบาย หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรีย์ ตรีอำรรค (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลตำรวจ มีระดับการรับรู้บรรยากาศของการทำงาน

ระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีผลต่อระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ อายุ ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน และบุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ 25-35 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 36-45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี ซึ่งถือเป็นช่วงวัยทำงานที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ ได้มากกว่า อายุ 36-45 ปี และการที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ลักษณะของการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ เช่น ด้านโครงสร้างองค์การ ควรกำหนดให้ชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรได้รับทราบ และควรจะมีการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีอบอุ่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ผู้บริหารและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การ เนื่องจากเมื่อองค์การมีบรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.3 ผู้บริหาร ควรนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมและปรับปรุงบรรยากาศองค์การ และสร้างสรรค์ให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และนำแนวความคิดหรือเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงพัฒนา (Development Research) เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อ การประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อกำหนด และหาวิธีการหรือแนวทางการสร้าง และพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรที่มี เพื่อพัฒนาปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย วิทยาลัยฯ ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุ เป้าหมายของวิทยาลัยฯ ต่อไป

2.2 ควรรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำมา ซึ่งการศึกษาถึงผลกระทบต่อ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยฯ

2.3 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นที่มีผลกระทบต่อ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยฯ เพื่อสามารถนำ ข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนจากทุนอุดหนุน และส่งเสริมโครงการวิจัยงบประมาณ รายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้ง ขอขอบคุณ บุคลากรวิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบ แบบสอบถาม ซึ่งส่งผลให้การวิจัย ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์เชิงชาญ จงสมชัย รองคณบดีฯ ฝ่ายแผนและ ประกันคุณภาพ วิทยาลัยการเมืองการ ปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.วสิรัตน์ แสงไชย อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมือง การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ ใช้ในการวิจัย

บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. (2547). *องค์การและการจัดการ*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2543). *แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2555-2559*. หน้า 52.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2531). บรรยากาศและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2(14), 25-26.
- ณิชารีย์ ภูสร. (2547). *บรรยากาศของค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พลุเดชะรินทร์. (2548). *ทำอย่างไรให้พนักงาน กระตือรือร้นในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ.
- คณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ. (2543). *การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ : ศรีเมืองการพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุนทรี ตรีอำรรค. (2541). *บรรยากาศของค์การโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2554). *รายงานประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2554*. หน้า 32.
- Dessler, G. (2002) *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. (1997).
Organizations: Behavior, Structure, and Processes. 6th ed. Plano, TX :
Business Publications.

การศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Study on identities of students Mahasarakham University (MSU FOR ALL)

วันเพ็ญ อมรสิน¹, สมบัติ ท้ายเรือคำ², ประสาท เนืองเฉลิม³

Wanpen Amornsinn¹, Sombat Tayraukham², Prasart Nuangchalem³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,500 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษานิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) อัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความสามัคคี 2) อัตลักษณ์นิสิตกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความสามัคคี

¹ นักวิชาการศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ Academic Studies, Faculty of Finearts, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) อัตลักษณ์นิสิตกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) อัตลักษณ์นิสิตกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความสามัคคี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : อัตลักษณ์นิสิต

Abstract

This research aimed to Study on identities Mahasarakham University (MSU FOR ALL) students view. Samples were 1,500 students, academic year 2012. by Stratified Random Sampling. Research tools was questionnaire identities of the students. Mean, Percentage, standard deviation were employ. The research findings can be shown as showed; 1) Students had identities at high level at all. 2) Humanities and Social Sciences student had differences identities by means of moral, social responsibility, and unity at .05 level of significance 3) Science and Technology student had differences identities. by means of moral, social responsibility, and unity at .05 level of significance 4) Health Science student had differences identities. by means of moral, social responsibility, and unity at .05 level of significance

Keywords : identities

บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว และจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา สังคมไทยได้มุ่งความเจริญทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้ละเลยความสำคัญของการพัฒนาทางด้านจิตใจ คุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ความสามัคคี จึงก่อให้เกิดความเสียหายเกิดปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และเป็นที่มาของปัญหาสังคม ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มนิสิตนักศึกษาซึ่งเป็นพลังสำคัญในอนาคตของประเทศก็สะท้อนปัญหาปัญหาดังกล่าวไว้อย่างน่าเป็นห่วงเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่ต้องร่วมกันแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างบุคลากรของประเทศที่มีพร้อมทั้งปัญญา ความรู้ และคุณธรรมอันก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนตัว ส่วนรวม และประเทศชาติควบคู่กันไป สถาบันการศึกษาทุกแห่งจึงต้องมีการฝึกในการร่วมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสุขในสังคมยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้อย่างเต็มความสามารถ คุณธรรม

ที่จำเป็นจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นับเป็นที่สุดของผลงานด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนา นิสิตนักศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาหลักของคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระบรมราโชวาทของพระองค์เพื่อน้อมนำความรู้จากแก่นแท้และสาระในพระบรมราโชวาทนั้นไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง (นฤมล โอสธานุเคราะห์. 2549 : 2)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถเป็นหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค สถาบันมีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงาน ธุรกิจ และบุคคลในภูมิภาค เพื่อรองรับการดำรงชีพ จากการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินการจัดการศึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก

สถานศึกษา เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในบทบาทด้านการให้บริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะต้องให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งอาจให้บริการโดยการให้ทรัพยากรของสถาบันหรือใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษา วิจัย ค้นคว้า เพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่อง บริการศิษย์เก่าและประชาชนทั่วไปการให้บริการทางวิชาการนี้สามารถจัดรูปแบบการให้บริการแบบให้เปล่าด้วยสำนึกความรับผิดชอบของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาในฐานะเป็นที่พึ่งของสังคม หรือเป็นการให้บริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้ หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการทางวิชาการโดยการถ่ายทอดเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ เป็นที่พึ่งและแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้อง อันก่อให้เกิด ความมั่นคง ความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชน สังคม ประเทศ

ชาติและนานาชาติ ตลอดจนการส่งเสริมการมีบทบาททางวิชาการ และวิชาชีพในการตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคมของสถาบันอุดมศึกษาโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 2)

ดังนั้น อัตลักษณ์นิสิตของมหาวิทยาลัย คือ “นิสิตกับการช่วยเหลือสังคมและชุมชน” และเอกลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ “การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน” และมีมติเห็นชอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวโดยให้นำโครงการหนึ่งหลักสูตรหนึ่งชุมชนมาบรรจุในแผนปฏิบัติงานการพัฒนาอัตลักษณ์และเอกลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ “ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน” ดังนั้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดผลการพัฒนาตามอัตลักษณ์ และผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์สถาบันบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติงานการพัฒนาอัตลักษณ์เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ขึ้นมา เพื่อเป็นแผนการดำเนินงานขับเคลื่อนและ

พัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์
และสร้างคุณค่าต่อสถาบันและสังคมหรือ
ชุมชนยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตลักษณ์ของนิสิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบอัตลักษณ์ของ
นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็น
รายด้านได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม
(Moral) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
(Social Responsibility) และด้านความ
สามัคคี (Unity)
3. เพื่อเปรียบเทียบอัตลักษณ์ของ
นิสิตแต่ละด้าน จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นิสิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตาม
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
จำนวน 20,390 คน กลุ่มวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยีจำนวน 9,136 คน และ

กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 4,311
คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 33,837 คน
กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จำแนกตามกลุ่ม
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน
500คน กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
จำนวน 500 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน
33,837 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นิสิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตาม
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
จำนวน 500คน กลุ่มวิทยาศาสตร์
เทคโนโลยี จำนวน 500 คน และ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 500 คน
รวมทั้งสิ้น 1,500 คน ซึ่งได้มาจากการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง
เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)
แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ
สำรวจรายการ (Check-list) จำแนกตาม
เพศ ศักยภาพระดับปริญญาตรี และสังกัด/
คณะ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
อัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert's) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 19 ข้อ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 4 ข้อ ด้านความสามัคคี จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะเป็นแบบปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

3. ค่าความเชื่อมั่นและเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง โดยการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็น รายข้อ (Discriminant Power) ใช้เทคนิค Item-total Corretation ซึ่งอัตลักษณ์นิสิตทั้งมหาวิทยาลัย ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.734 – 0.950 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

(Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งอัตลักษณ์นิสิตทั้งมหาวิทยาลัยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.748 – 0.880 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.874

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

4.1 ร้อยละ

4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 การศึกษาอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาพโดยรวมและรายด้าน

อัตลักษณ์นิสิต	\bar{X}	S	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.07	0.46	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.12	0.62	มาก
ด้านความสามัคคี	4.30	0.52	มาก
โดยรวม	4.16	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า อัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การศึกษาอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านความสามัคคี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความคิดเห็นด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเดช ใจหวัง (2547 : 134-148) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม นักเรียนโรงเรียนบ้านไทร อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามกรอบการศึกษา 3 ด้าน คือ ความมีวินัย ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์นั้นได้ใช้กลยุทธ์การฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริโย โสมณวัฒน์ (2548 :

163-173) ได้ศึกษา การพัฒนางานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนบ้านสีสุก อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร พบว่า ในการดำเนินงานของครูผู้รับผิดชอบโครงการขาดการวางแผนและการประสานงานกัน ในทีมการทำงานปฏิบัติปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่สนใจในกิจกรรม ผู้ศึกษาได้นำกลยุทธ์การประสานงาน และการกำกับติดตามการดำเนินงาน หลังการพัฒนาครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข 6 ด้าน ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมีวินัย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความประหยัด ด้านความกตัญญู กตเวทิตะ และด้านความเสียสละ

2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความคิดเห็น ในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ เทพสุเมธานนท์ (2546) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีพฤติกรรมมีความรับผิดชอบต่อทุกด้านอยู่ในระดับสูง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤดี ขำช่อนสัตย์ (2542) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมความรับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยที่นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีพฤติกรรมความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน นักศึกษาต่างสาขาวิชา มีพฤติกรรมความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความสามัคคี พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความคิดเห็นในด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 4) พบว่ามีระดับการปฏิบัติจริยธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความมีระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรวรรณพานทอง (2536 : 3) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนครสวรรค์ตามเหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง 6 ด้าน คือ ความมีระเบียบวินัยความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความสามัคคีความอดุสาหะและความยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ พงษ์สุชา (2546 : 90-96) พบว่า การพัฒนาการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามผู้เรียน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มผู้ร่วมศึกษาสามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาหนักเรียนได้เป็นอย่างดีสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิลาธรรม โพนะทา (2547 : 73-80) พบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้หลักการดำเนินงานนักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมดีขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกวรรณ พินแยม (2547 :

104-114) พบว่า การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและกลยุทธ์การเสริมแรงทำให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรณ เทพสุเมธานนท์ (2546) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤดี ขำช่อนัตย์ (2542) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน นักศึกษาต่างสาขาวิชา มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความสามัคคี พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีความคิดเห็นในด้านความสามัคคีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก

กระหั้น (2541 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคำชะอี สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ด้านความสามัคคี ความเมตตา กรุณา ความมีระเบียบวินัย ในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความสามัคคี ความเมตตา กรุณา ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ การศึกษาอัตลักษณ์ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรยา รินสอน (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตราชโพนิน ตามทัศนะของครู พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ คุณธรรม

และจริยธรรมต่อวิชาชีพการบริหาร
คุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วม
งาน คุณธรรมและจริยธรรมต่อสังคมและ
ประเทศชาติ และคุณธรรมและจริยธรรม
ต่อตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัย
ของศีลธรรม โพนะทา (2547 : 73-80)
พบว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้
กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้
หลังการดำเนินงานนักเรียนมีคุณธรรม
จริยธรรมดีขึ้น

2. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ของกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความ
คิดเห็นในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัยของพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์
(2546) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัย
รามคำแหงมีพฤติกรรมความรับผิดชอบ
ชอบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้อง
กับงานวิจัยของขวัญฤดี ขำช่อนัตย์
(2542) พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัย
มหิดลมีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ
รวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่
นักศึกษาแต่ละชั้นปีมีพฤติกรรมความ
รับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน นักศึกษาต่าง
สาขาวิชาที่มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ
ไม่แตกต่างกัน

3. ด้านความสามัคคี พบว่า
นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามของ
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีความคิดเห็น
ในด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 4) พบว่า
มีระดับการปฏิบัติจริยธรรมอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่า
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความมี
ระเบียบวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความ
ซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความ
สามัคคี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
สมนึก แกระหัน (2541 : 3) ได้ทำการ
วิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
อำเภอคำชะอี สำนักงานการประ
ถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ด้าน
ความสามัคคี ความเมตตา กรุณา ความ
มีระเบียบวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์
สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความ
เสียสละ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก
ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยคือ ด้านความสามัคคี ความ
เมตตา กรุณา ความมีระเบียบวินัยใน
ตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน
หมั่นเพียร และความเสียสละ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปลูกฝังให้นิสิตมีความเคารพกฎระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
2. ควรเปิดโอกาสให้นิสิตได้แสดง

ความคิดเห็นและปัญหาในการดำรงชีวิต
อยู่ในมหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุน
การวิจัยปีงบประมาณ 2555 ผู้วิจัยจึงขอ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ พิมรัมย์. (2547). การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนหนองโคง "สุรวิทยาคม" อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรรยา รินสอน. (2546). คุณธรรมจริยธรรมที่ปฏิบัติจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตรัชโยธิน ตามทัศนะของครู. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ขวัญฤดี ขำซอนสัตย์. (2542). การศึกษาพฤติกรรมการรับผิดชอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จารุวรรณ พานทอง. (2536). การเปรียบเทียบเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นฤมล ไอสถานเคราะห์. (2549). แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540). "การศึกษากับการเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต". วารสารแนะแนว. 31(165) : 4 ; มกราคม.
- พงษ์ศักดิ์ พงษ์สุชา. (2546). การพัฒนาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อ นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศีลธรรม โพนะทา. (2549). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษา
ตอนต้นโรงเรียนบ้านโนนค้อ อำเภอคำม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2555). แผนปฏิบัติงานการพัฒนาอัตลักษณ์ และ
เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมนึก แกระหัน. (2541). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคำชะอี สำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมเดช ใจหวัง. (2547). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนโรงเรียนบ้านไทร
อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัย.
- สุริโย โสมณวัฒน์. (2547). การพัฒนาดำเนินงานเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของ
นักเรียนโรงเรียนบ้านสีสุต อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

การจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

The Knowledge Management on Work Success of Finance in Mahasarakham University

สกุลไทย บ่อมมะรัง¹, วิไลวรรณ ศรีหาคา², ชัชฎาพร ศิลปดอนบอม³
Sakunthai Pommarang¹, Wilaiwan Sihata², Chartchadaporn Sinlapadonbom³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้เพื่อศึกษา การจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงาน ย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 124 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และได้รับตอบกลับ จำนวน 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ MANOVA

¹ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ General Administrative Officer, Professional Level, Academic Resource Center, Mahasarakham University

³ Scholar, financial, and accounting Officer, Professional Level, Walai Rukhavej Botanical Research Institute, Mahasarakham University

³ Scholar, financial, and accounting Officer, Professional Level, Computer Center, Mahasarakham University

ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรม และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน 2) การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ การบูรณาการความรู้ร่วมกันหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถใช้ความรู้ในการวินิจฉัยและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

ABSTRACT

The knowledge management is an important thing to help develop competency of financial practitioners to generate professional experience and expertise. It will also be a guideline for operation in new-age organizations to be more fluent, and to be development of competency of the personnel in regularity, which can bring in work success, causing increment in the degree of organizational competitiveness in sustainability. Thus the researcher conducted a study of the effects of effectiveness of knowledge management on work success of financial practitioners are affiliated with Mahasarakham University. Questionnaires were used as a tool to collect data, and responded by 124 executives of Thai export businesses and obtain retortation 120 person of electrical products which accounted for 96.77 percent. Statistics employed for analyses of the data included MANOVA, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

From an analyses of the relationships and effects, the bellowing were found: 1) the knowledge management in the aspects of knowledge preservation, competitive advantage, and creative thinking development had positive relationships with and effects on work success in the aspects of process and standard of work, 2) the knowledge management in the aspect of knowledge preservation and creative thinking development had positive relationships with and effects of work success in the aspect of resource using, 3) the knowledge management in the aspect of knowledge preservation, adaptable and flexible personality, and creative thinking development had positive relationships with and effects of work success in the aspect of participant satisfaction.

In conclusion, the knowledge management had a positive relationship with and an effect on work success. Therefore, Mahasarakham University should implement the information obtained from this study in developing knowledge management and integration of knowledge sharing during Mahasarakham

University's organizations in order the financial practitioners are able to use the available knowledge for developing their work with correctly and efficiently.

Keywords : The knowledge management, Organization Success, financial practitioners

บทนำ

ความรู้ (Knowledge) คือปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนเพราะความรู้และความสามารถขององค์กร (Knowledge and Competency) เป็นสินทรัพย์ที่แม้จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) แต่ก็ก่อให้เกิดความมั่งคั่งและการเติบโตของธุรกิจ รวมทั้งการพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ที่เหนือกว่าคู่แข่งชั้นในตลาดดังกล่าวที่ว่า “ความรู้คือแหล่งของนวัตกรรม (Knowledge is a Source of Innovation) และนวัตกรรมเป็นแหล่งของความรู้ใหม่ (Source of New Knowledge)” การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือที่องค์กรและบุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปรับปรุงกระบวนการ ผลิตภัณฑ์และบริการ การตอบสนองความต้องการและทิศทางของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการ

เพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (รณินท์ กิจกล้า. 2553 : 2)

นอกจากนี้ ยังเป็นเครื่องมือสร้าง “พลังทวีคูณ” (synergy) ในการปฏิบัติราชการ คือ พลังของข้าราชการระดับสูง ข้าราชการระดับกลาง และข้าราชการระดับล่าง ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์สูงส่ง การจัดการความรู้เน้นความซึ้งของข้าราชการทั้ง 3 ระดับ โดยเฉพาะระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการดึงเอาพลังปัญญาที่ถูกกลบเกลาย คือ พลังปัญญาของข้าราชการระดับล่างออกมาใช้ ส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดอยู่ในรูปของความรู้ฝังลึก แต่ก็ไม่ละเลยความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้เชิงทฤษฎี (วิจารณ์ พานิช. เว็บไซต์ : 2553)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นส่วนราชการหนึ่งที่น่าระบบการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2550) การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม มีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ปัจจัย “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ และการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ก็จะทำให้การบริหารงานในองค์กรหรืองานนั้น จะเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยภกฤษฎ์. 2541 : 1)

จากการดำเนินงานด้วยปัจจัยทั้งสี่ด้านดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก็ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญหน่วยงานหนึ่งในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานด้านการเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และถูกต้องตามระเบียบการเบิกจ่าย ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจาก

ระเบียบการเบิกจ่ายเงินมีข้อบังคับที่จะต้องปฏิบัติตามเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ การปฏิบัติไม่ถูกระเบียบ การทุจริต หรือการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อหลีกเลี่ยงระเบียบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในงานที่เกิดขึ้น และเกิดผลเสียกับระบบการบริหารงบประมาณ

จากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าจัดการความรู้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหรือไม่ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการความรู้ การบูรณาการความรู้ร่วมกัน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม รวมทั้ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีสามารถใช้ความรู้ในการวินิจฉัยและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการความรู้กับความสำเร็จ ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 120 คน

2. พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย 1 ตุลาคม 2553 – 30 กันยายน 2554

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4.2 กลุ่มที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่ง

ได้สร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยครอบคลุมถึงเนื้อหา 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ด้านการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น และด้านการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์

1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายตามความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 21 มิถุนายน 2554 – 30 กรกฎาคม 2554 ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 124 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 120 ชุด คิดเป็น 96.77 เปอร์เซ็นต์

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามที่ได้รับ จากนั้น วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามตามแบบสอบถาม ที่มีทั้งหมด 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 ใช้วิธีการประมวลผล ทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความรู้และความสำเร็จในการปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์หาค่าคะแนนของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย จากนั้น ทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการความรู้กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จำแนกตามตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

2. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

3. ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้รายด้านโดยรวมมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีอายุน้อยกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย

ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพโสด ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรม มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท และ 15,001 - 30,000 บาท ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการมาตรฐาน มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

หน่วยงานย่อย ที่มีอายุน้อยกว่า

4. การจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ และ ด้านการสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความ สำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้าน การบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและ มาตรฐานและด้านการสร้างความพึง พอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. การจัดการความรู้ ด้านการ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

อภิปรายผล

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ จัดการความรู้โดยรวมและเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วย งานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริม ให้ บุคลากรได้รับการอบรมฝึกทักษะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ นี้ยังสนับสนุนให้มีการจัดระบบการ

ถ่ายทอดความรู้ ให้แก่บุคลากรอย่าง ต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อเผยแพร่ความ รู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อ ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อัจฉรา โพธิยานนท์ (2551 : 1) กล่าวว่าแนวทางการบริหาร จัดการองค์กรยุคใหม่ได้รับความสนใจ อย่างสูงใน ปัจจุบัน เนื่องจากการ สร้าง ค้นหา และแลกเปลี่ยนความรู้ ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ใน องค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ได้ และเป็นเครื่องมือในการปรับปรุง องค์กร เพราะทรัพยากรความรู้สร้าง ความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ภาณุदानนท์ (2551) และ Burstein and Linger (2003)

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีหน่วยงานย่อย ในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนดและให้ ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย โดยโดยคำนึง ถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นไป ตามขอบเขตหน้าที่ที่รับมอบหมาย

อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Black (2006 : 63 - 65) ที่ได้กล่าวว่าการไหลเวียนของข้อมูลจำนวนมากภายในองค์กร ประกอบด้วยข้อมูลที่จับต้องได้ เช่น รายงาน การนำเสนอข้อมูล งบการเงิน ข้อเท็จจริงและตาราง ฯลฯ ขณะเดียวกันก็ประกอบด้วยข้อมูลที่จับต้องไม่ได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Lin (2005 : Abstract) ที่พบว่า ความรู้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเข้าใจของมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ในองค์กร และสภาพแวดล้อมของพวกเขา ซึ่งเป็นพลังในการสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้รายด้านโดยรวม มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีอายุมาก ย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมของความรู้ และความรู้แจ้งอย่างชัดเจนการประกอบกิจกรรม การใช้ การศึกษาข้อมูลและสารสนเทศ มากกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานที่มีอายุน้อย ซึ่งส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ ความรู้ คือข้อเท็จจริง ประสบการณ์

ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการและข้อมูลสารสนเทศ ที่ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการเปรียบเทียบ การตีความ การวินิจฉัยและการตรวจสอบผลกระทบ ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าสูงและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์สู่การตัดสินใจและการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีอชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการเรียนรู้ของบุคคลจะเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรโดยเริ่มต้นจากการที่บุคคลมีประสบการณ์ตรง

ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีสถานภาพสมรส คือผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่มีภาวะความรับผิดชอบสูง มีความคิดไตร่ตรองรอบคอบมากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี

หน่วยงานย่อยที่มีสถานภาพโสด ซึ่งทำให้ความความคิดเห็นที่แตกต่าง อันอาจเนื่องมาจากบทบาท ซึ่งจะมีลักษณะสำคัญเช่น มีความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวอยู่เสมอ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 2) ที่กล่าวว่า วิธีการที่จะทำให้คนมีมูลค่าหรือค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยจะต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความได้เปรียบในการทำงาน คนที่รู้จักหาความรู้ เกิดการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ และเมื่อบุคคลก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาให้การยอมรับ นับถือ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายต่อไป การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ ในประเด็นจะเป็นข้อมูลให้องค์กรรับรู้ถึงความสามารถของพนักงานว่า มีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จเพียงใด ฟังพอใจในความสำเร็จเพียงใด ซึ่ง

สามารถนำผลสำเร็จไปเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ในงานที่เกิดขึ้นจริง

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี เนื่องจาก ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความสามารถและประสบการณ์สูงกว่าซึ่งทำให้มีความความคิดเห็นที่แตกต่าง อันอาจเนื่องมาจากความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งจะมีลักษณะสำคัญเช่น มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ มีการปรับตัวอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถพิเศษรอบด้าน เป็นต้น ซึ่งล้วนเกิดจากการหมั่นศึกษา ค้นคว้า อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวุธ มาฆะศิริวานนท์ (2541 : 19-29) ที่กล่าวว่า เพราะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้เป็นคนที่มีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้ว่าควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไรในช่วงเวลาไหน รู้ถึงข้อดีข้อเสียจากการเลือกปฏิบัติในแนวทางใดทางหนึ่ง ซึ่งความสามารถต่างๆ เหล่านี้

เองที่จะสะท้อนถึงคุณค่า (Value) ของตัวบุคคลในฐานะของพนักงานอาจไม่เห็นผลชัดเจนในช่วงเวลานี้ แต่หากเจริญเติบโตก้าวหน้าเป็นผู้บริหารแล้ว ความสามารถต่างๆ นี้ จะทำให้มีข้อได้เปรียบเหนือกว่าคนอื่นและนั่นก็หมายความว่า เป็นผลการปฏิบัติงานที่ดี และมีศักยภาพในการทำงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Turkson และ Riley (2008 : 584 - 593) พบว่า จากปัญหาของผู้จัดการธุรกิจให้บริการที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องการใช้เทคนิคการทำงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานที่ยังล้าหลัง จากความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ โดยการนำความรู้เดิม และความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่มาใช้ ซึ่งจะทำให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 45,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการจัดการความรู้ ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน น้อยกว่า 15,000 บาท และ

15,001 - 30,000 บาท เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ได้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง จะมีกำลังทรัพย์ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้มาก รายได้สูงจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีรู้สึกมั่นใจในการใช้จ่ายใช้สอย จึงทำให้มีความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและจะเกิดความผูกพันกับงานมากเพราะไม่ต้องการจะสูญเสียรายได้ค่าตอบแทนไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิวา โยธา (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบริษัทที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกอยากมาทำงาน มีความสุขกับการทำงานและพอใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อันก่อให้เกิดปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการมาตรฐาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหน่วยงานย่อย ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานการเงิน

และบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมของ ความรู้ สถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ใน บริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจนการ ประกอบกิจกรรม การใช้ การศึกษา ข้อมูลและสารสนเทศ มากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่ง ส่งผลให้เกิดความตระหนักถึงความ สำคัญของความรู้ ความรู้ คือข้อเท็จจริง ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ กระบวนการและข้อมูลสารสนเทศที่ ผนวกด้วยความเข้าใจอันเกิดจากการ เปรียบเทียบ การตีความ การวินิจฉัยและ การตรวจสอบผลกระทบซึ่งทำให้เกิด คุณค่าสูงและพร้อมที่จะนำไปประยุกต์ สู่การตัดสินใจและการปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของสมคัตถ์ คงเที่ยง (2550 : 5) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็น กระบวนการที่เกิดจากการปฏิบัติจน เกิดประสบการณ์สะสมไว้ในตัวบุคคล ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ รวบรวมจัดระบบนำไปสู่การพัฒนา องค์กรความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่ง การจัดการความรู้ต้องใช้ระยะเวลาและ มีผู้เกี่ยวข้องมากมายการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการซึ่งเป็นการจัดระเบียบ เพื่อสร้างสรรค์องค์กรและใช้ความรู้เพื่อ

สนับสนุนและปรับปรุง การจัดการความ รู้เป็นระบบข้อมูลข่าวสาร ทักษะที่จะช่วย ปรับปรุงองค์กรในยุคการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็น วงจรต่อเนื่องเกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนา งานและพัฒนาคนโดยมีความรู้และ กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปณิตา พันภัย (2544 : 24) กล่าวว่าการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยว กับการประมวลผล สารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของ บุคคลเพื่อสร้างความรู้ หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่ สามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทาง ต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำ ความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ในการปฏิบัติ งานซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอน ความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ก็จะ แพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กร อย่างสมดุล และสอดคล้องกับแนวคิด ของเลิศชาย ปาน मुख (2552 : 1) กล่าวว่า กระแสยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ คนในองค์กรมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ต้องสามารถทำงานได้เองอย่างรอบ ด้าน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

มีความมุ่งมั่นต่อองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมายซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีความสามารถสูง เพื่อที่จะสามารถผลักดันให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวดเร็ว นั่นคือองค์กรต้องมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการจัดการความรู้ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการสร้างความคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ของบุคลากร ทำให้เกิดการไหลเวียนความรู้ภายในองค์กร ให้กลายเป็นความสามารถในการแข่งขัน

การจัดการความรู้ ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ และด้านการสร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกระบวนการและมาตรฐาน และด้านการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากย่อมได้ผ่านการเรียนรู้ การสั่งสมความรู้ สถานการณ์ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีคุณภาพ มีการปฏิบัติ

ตามกระบวนการและมาตรฐานที่ต้องถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีที่มีความรับผิดชอบที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้อง และเพียงพอของการเปิดเผยข้อมูล และรายการต่างๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความผิดพลาด และเกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับพรธิดา วิเชียรปัญญา (2541 : 41) กล่าวว่าคุณภาพ และความสะอาดในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ทำให้ผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นำมาสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การปฏิบัติตามบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของผจญ เฉลิมสาร (2549 : 32) ที่กล่าวว่า การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ที่มีผลกระทบต่อพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่

ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

การจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ ความชำนาญ มีการเรียนรู้อยู่เสมอ โดยใช้ความรู้ปฏิบัติร่วมกันเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้สามารถพัฒนาแนวคิดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าพัฒนาแนวคิด พิจารณาการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติใช้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานความถูกต้องเหมาะสม ไม่เกิดความสูญเปล่า สอดคล้องกับแนวคิดของแพรรักษ์ตรา เขียวชะอุ่ม (2546 : 6) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและใช้การจัดการเป็นเครื่องมือ โดยความสามารถในการจัดการทรัพยากรนั้น คือ ความคิดสร้างสรรค์

ความเฉลียวฉลาด และการจัดสรรเลือกใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี บุญออก (2546 : 2) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างความแตกต่าง และสร้างมูลค่าเหนือคู่แข่ง ผู้บริหารในองค์กรได้ใช้ภูมิปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร ได้แก่ ด้านการป้องกันความรู้สูญหาย ด้านการเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจด้านการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น ด้านการสร้างความรู้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้านการก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.2 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรเน้น ให้เกิดการแลกเปลี่ยน

เปลี่ยน หมุนเวียน การปฏิบัติงาน หรือสายการปฏิบัติงาน จัดการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในระดับต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้อย่างชัดเจน และเกิดความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น

1.3 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันในองค์กรและนอกองค์กร เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีทุกระดับทั้งที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน และนอกสังกัด ทั้งนี้เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิสัยทัศน์ การแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก

1.4 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความการใช้ความรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

1.5 หน่วยงานย่อยในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างอื่น ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ได้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรแทรกซ้อนที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมองค์กร เป็นต้น

2.4 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี เช่น

บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
นักวิชาการศึกษา เป็นต้น

2.5 ควรศึกษาวิธีการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถาม
แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิด
เห็นที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุน
จากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

บรรณานุกรม

- นันทิชา โยธา. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ยูนิซีเอ็น จำกัด*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ปณิตา พันภัย. (2544). *การบริหารความรู้แนวคิดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊ค.
- พริธิตา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- แพรวภัทรา เขียวชะอุ่ม. (2546). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้การมีส่วนร่วมกับทัศนคติต่อโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ของสมาชิกกลุ่มอาชีพ จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2550) “แนวทางการจัดการความรู้” ข่าวการจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 5 ฉบับที่ (2) ประจำเดือน มีนาคม - เมษายน.
- รณินทร์ กิจกล้า. *Benchmarking : เบนช์มาร์คกิ้ง เครื่องมือการพัฒนาองค์กรตามแนวทางการจัดการสมัยใหม่*. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2553. จากเว็บไซต์ <<http://www.crma38.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538678047&Ntype=28>>
- เลิศชาย ปานมุข. (2552). *การจัดการความรู้*. <<http://banprak.com>> 15 สิงหาคม 2552.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. (2540). *การพัฒนาองค์กร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) : ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. *การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)*. Business Knowledge Center, <<http://bus.rtu.ac.th/buskm/index.php?name=news&file=readnews&id=3>> 16 เมษายน 2553.
- วีรุฑ มาชะศิริานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). *การจัดการความรู้*. <www.trung.psu.ac.th> 6 พฤษภาคม 2552.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อักษรสารการพิมพ์.

- สุภาวดี บุญงอก. (2546). *เทคนิคการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์จากสถาบัน
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ออนไลน์ (เว็บไซต์: <http://www.ismed.or.th> 29 กรกฎาคม 2549)
- อนันต์ ภาวภูตานนท์. (2551). *ผลกระทบของศักยภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อผลการ
ดำเนินงานของธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- อารรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มมูลค่า*. <<http://www.hrcenter.co.th>> 6 มิถุนายน 2552.
- อัจฉรา โพธิยานนท์. (2551). *แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของระดับ
อุดมศึกษาและแนวความคิดในการประยุกต์การจัดการความรู้ภายในองค์กร*.
<<http://2phraarthit.net>> 18 มิถุนายน, 2551.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th
ed. USA : John Wiley and Son.
- Burstin. Frada, and Linger Henry. (2003). *Supporting Post-Fordist Work
Practices a Knowledge Management Framework For Supporting Knowledge
Work*. Australia : Monash University.
- Lin ,Xiong and Liu. (2005). "Knowledge Base and Skill Development in
Accounting Education: Evidence from China," *Journal of Accounting
Education*. 3(45) : 149-169.
- Turkson D. and G. Riley. (2008). "The Problem of Elicitation Management
Knowledge : A Case of Research into Hospitality Management Knowledge"
Internation Journals of Hospitality Management. 3(5) : 584 – 593.

ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Social Adaptive Ability of the First Year undergraduate Students at Mahasarakham University

อรนุช ศรีคำ¹, อุมาพร จันโสภา², วาสนา ยิ่งกำแหง³

Oranut Srikham¹, Umaphorn Jansopha², Wassana Yingkamhang³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิต และเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เรียนในคณะต่างกัน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 895 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือแบบวัดความสามารถในการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ตั้งแต่ .507 ถึง 766 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน ตั้งแต่ .712 ถึง .832 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน

¹ นักวิชาการศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ

² นักวิชาการคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ

³ นักกิจการนิสิต คณะวิทยาการสารสนเทศ

¹ Academic Service Officer, Faculty of Informatics, Mahasarakham University

² Computer Technical Officer, Faculty of Informatics, Mahasarakham University

³ Student Affairs Officer, Faculty of Informatics, Mahasarakham University

ทางเดียว (One way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมในระดับมาก รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคบเพื่อน ด้านการเรียน ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านที่พักอาศัย และด้านสภาพแวดล้อม โดยคณะที่มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมสูงสุด คือ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะที่มีการปรับตัวทางสังคมต่ำสุด คือ คณะแพทยศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 3.71ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบความแตกต่างความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตที่เรียนต่างคณะกัน พบว่า มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า นิสิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ นิสิตคณะศึกษาศาสตร์มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตวิทยาลัยการเมืองการปกครอง คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์ นิสิตวิทยาลัยการเมืองการปกครองมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์ นิสิตวิทยาลัยดุริยางคศิลป์มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์ นิสิตคณะวิทยาศาสตร์มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์ นิสิตคณะวิทยาการสารสนเทศมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับนิสิตคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์

คำสำคัญ : การปรับตัวทางสังคม, ความสามารถในการปรับตัวทางสังคม

Abstract

This research aims to study the social adaptive ability of undergraduate students, and compare the social adaptive ability of the first year undergraduate students at Mahasarakham University from different faculties in semester 2, academic year 2555, with 895 students. Obtaining from the stratified random sampling and research tools used 5 rating scales assessment forms: adjustment ability scale of the first year undergraduate students divided into 5 parts consisting of 50 items with the power of discrimination for each item (r) from .507 to .766 and the reliability test from .712 to .832. The statistics that used to analyze the data was the One way ANOVA and test for the average difference by LSD, the research found that

1. The result of social adaptive ability of the first year undergraduate students, Mahasarakham University was in high level included 5 parts; making friend, studying, activity participation, accommodation, and environment. The faculty that had the highest social adaptive ability was the Faculty of Education and the faculty that had the lowest social adaptive ability was the Faculty of Medicine with an average 4.26 and 3.71 respectively.

2. The result of a different testing of a social adaptive ability of students from different faculties found that their social adaptive abilities are different as well at the significant level .01. When experiment for the difference in pair found that students from different faculties have the different social adaptive abilities such as Faculty of Humanities and Social Sciences have the different social adaptive abilities from College of Music, Faculty of Science, Faculty of Informatics and Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts. The Faculty of Education has the different social adaptive abilities from College of Politics and Governance and Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts. The Faculty of Medicine, College of Politics and Governance have the different social adaptive abilities from College of Music and Faculty of Architecture

Urban Design and Creative Arts. The Faculty of Medicine, College of Music have the different social adaptive abilities from Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts. The Faculty of Medicine, Faculty of Science have the different social adaptive abilities from Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts. The Faculty of Medicine, and Faculty of Informatics have the different social adaptive abilities from Faculty of Architecture Urban Design and Creative Arts and Faculty of Medicine.

Keywords : Social Adjustment, Social Adjustment Ability

บทนำ

สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ บทบาทของการศึกษาจำเป็นต้องสอดแทรกให้สามารถเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะและทัศนคติ ช่วยให้รู้จักตนเองสามารถรู้จักและเข้าใจความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความรู้ในการแก้ปัญหา เสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น การศึกษาระดับอุดมศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากระดับมัธยมศึกษามาก โดยเฉพาะผู้ที่เข้าศึกษาในปีแรกจะเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อมาก (สุดสวาท นามราชภูริ. 2539) สิ่งเหล่านี้ทำให้ต้องมีการปรับตัวต่อสถานการณ์และสิ่งแปลกใหม่หลายประการ จากระบบการเรียนที่มีอาจารย์ประจำชั้นคอยดูแลใกล้ชิดมาสู่โลกที่ค่อนข้างอิสระ จากการศึกษาในระดับมัธยมที่

มีการตัดสินใจด้วยตนเองน้อยมาสู่การตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ต้องเลือกโปรแกรมเรียน เลือกวิชาเรียน พบกลุ่มเพื่อนใหม่ที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน ต้องพักอยู่ในห้องพักกับบุคคลอื่นที่แตกต่างไปจากการพักกับครอบครัว สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวอย่างมาก (สุภาพรณ โคตรจรัส. 2534 : 42) การปรับตัวนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต และช่วงที่สำคัญอีกช่วงหนึ่งคือ ช่วงวัยรุ่น (สถิต วงศ์สุวรรณ. 2537 : 21) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของวัยรุ่นถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นจะมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับเจตคติและพฤติกรรม วัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างมาก การปรับตัวทางสังคมเป็นสิ่งที่ สำคัญอีกอย่างหนึ่งความสามารถในการปรับตัว

เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพทางการเรียนของตนเองได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นเมื่ออยู่โรงเรียนได้เหมาะสม และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนบุคคลที่ปรับตัวไม่ได้ก็จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจ ท้อแท้ หมดหวัง เบื่อหน่าย วิตกกังวลหรือเครียดการปรับตัวจะช่วยบรรเทาความยุ่งยากใจให้ลดลง จนสามารถรักษาสมดุลของชีวิตไว้ได้ (นิภา นิธยานน. 2530 : 14) ในสังคมมหาวิทยาลัย นิสิตต้องเผชิญกับแรงกดดัน หรือแรงปะทะจากสภาพแวดล้อมที่แปลกใหม่หลายประการทั้งในชีวิตส่วนตัวและสังคม เช่น สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่เปลี่ยนแปลงไป การเข้ามาอยู่หอพักแทนการอาศัยอยู่กับบิดามารดา เพื่อนที่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน และการเปลี่ยนระบบการเรียนที่มีอาจารย์ประจำชั้นคอยดูแลอย่างใกล้ชิด มาสู่ระบบที่ค่อนข้างเป็นอิสระต้องตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ต้องเลือกโปรแกรมเรียน วิชาเรียนด้วยตนเองเป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้นิสิตต้องใช้ความพยายามในการปรับตัวเป็นอย่างมาก

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความสามารถการปรับตัวทางสังคม ของนิสิตระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยมหาสารคามว่ามีการปรับตัวอย่างไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลและผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้แนวทางในการเรียนรู้ในเรื่องการปรับตัวของนิสิต ด้านการเรียน การคบเพื่อน ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม และการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือให้นิสิตปรับตัวและลดปัญหาการลาออกการย้ายคณะย้ายสาขาวิชา หรือการไม่จบตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการปรับตัวทางสังคมของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านการเรียน การคบเพื่อน ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อมและการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิตที่เรียนในคณะต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย

นิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เรียนในคณะต่างกัน มีวิธีการปรับตัวทางสังคมแต่ละด้านแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2555 โดยจำแนกตามกลุ่มรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 7 คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 6 คณะ และกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 5 คณะ

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มรูปแบบการจัดการเรียน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในแต่ละแผนการเรียนจำนวน 6 คณะรวมทั้งหมด 895 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ คณะที่เรียน แบ่งตามรูปแบบการจัดการเรียน

1. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง และวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

2. กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์

วิทยาการสารสนเทศ และคณะสถาปัตยกรรมผังเมืองและนฤมิตศิลป์

3. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่คณะแพทยศาสตร์และเภสัชศาสตร์

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการเรียน ด้านการคบเพื่อน ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการเข้าร่วมกิจกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในศึกษาความสามารถในการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 เป็นแบบวัดลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวทางสังคมมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .057 ถึง .766 ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .712 ถึง .832

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน (S) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2. การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

หากพบว่ามีความแตกต่าง ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคบเพื่อน ด้านการเรียน ด้านการเข้าร่วมกิจกรรม ด้านที่พิกอาศัย และด้านสภาพแวดล้อม

ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.061 4.056 4.054 3.995 และ 3.994 ตามลำดับ โดยคณะที่มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมสูงสุด คือ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะที่มีการปรับตัวทางสังคมต่ำสุด คือ คณะแพทยศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 3.71

2. ผลการทดสอบความแตกต่างความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตที่เรียนต่างคณะกัน พบว่ามีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .01 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการทดสอบความแตกต่างความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เรียนต่างคณะกัน (ANOVA)

SOV	SS	df	MS	F	p-value
Between Groups	16.914	8	2.114	11.012	.000
Within Groups	170.101	886	.192		
Total	187.015	894			

เมื่อทดสอบรายคู่ของความ
สามารถในการปรับตัวทางสังคมของ
นิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ที่เรียนต่างคณะกัน ด้วยวิธี LSD พบว่า
นิสิตที่เรียนในคณะต่างกันมีการ
ปรับตัวทางสังคมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี
ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่
.162 ถึง .557 จำนวน 17 คู่ ได้แก่
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มีความสามารถในการปรับตัวทาง
สังคมแตกต่างกับคณะศึกษาศาสตร์
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ คณะวิทยาศาสตร์
คณะวิทยาการสารสนเทศ และคณะ
สถาปัตยกรรมศาสตร์ผังเมืองและ
นฤมิตศิลป์ คณะศึกษาศาสตร์มีความ
สามารถในการปรับตัวทางสังคม
แตกต่างกับวิทยาลัยการเมืองการปกครอง
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ผังเมือง

และนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์
วิทยาลัยการเมืองการปกครองมีความ
สามารถในการปรับตัวทางสังคมต่าง
ต่างกับวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ คณะ
สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ
นฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์
วิทยาลัย ดุริยางคศิลป์มีความสามารถ
ในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ผังเมือง
และนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์มีความสามารถ
ในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ผังเมือง
และนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์
คณะวิทยาการสารสนเทศมีความสามารถ
ในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกับ
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมือง
และนฤมิตศิลป์ และคณะแพทยศาสตร์
ดังตาราง 2

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวด้านการเรียน การคบเพื่อน ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม และการเข้าร่วมกิจกรรม มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตอยู่ในระดับสูง และนิสิตที่เรียนในคณะต่างก็มีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตดา เพ็ชรประยูร (2549 : 62-64) ที่พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสามารถในการปรับตัวในระดับสูง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดโครงการปฐมนิเทศให้นิสิตชั้นปีที่ 1 ทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัย และคณะ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและรุ่นพี่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการสร้างความเข้าใจในระบบการเรียน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ แสดงว่า สิ่งเหล่านี้เป็นตัวที่มีผลต่อการปรับตัวทางสังคมของนิสิต เพราะนิสิตที่เข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นวัยที่อยู่ในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ โดยเฉพาะนิสิตชั้นปีที่ 1 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการเป็นนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

มาเป็นนิสิต ซึ่งทำให้นิสิตต้องมีการปรับตัวทางสังคมมากขึ้น ทั้งด้านการเรียน การอยู่ร่วมกับคนอื่น สภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย จนจบหลักสูตรได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ อิริคสัน (Erikson. 1968 : 192) นักจิตวิทยาสังคม กล่าวว่า การปรับตัวเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะเอาชนะอุปสรรคหรือวิกฤตการณ์ ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงของการพัฒนา โดยอาศัยประสบการณ์ที่บุคคลได้เรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคม มาแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย การที่บุคคลไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคในช่วงแรกของชีวิตได้ จะส่งผลให้แก้ไขอุปสรรคในช่วงต่อไปในชีวิตไม่ได้ด้วย ดังนั้นการปรับตัวของวัยรุ่นจึงขึ้นอยู่กับ การปรับตัวขั้นแรก และการปรับตัวได้ดีในวัยรุ่นส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวได้ดีในอนาคตด้วย ซึ่งวัยรุ่นเป็นช่วงแห่งการคบเพื่อน ให้ความสำคัญในการคบเพื่อน ตามทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Elton Mayo (1954 : 126-130) ว่า บุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับเกณฑ์ และบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสบายใจ ทำให้บรรยากาศในองค์กรเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด และได้รับความพอใจ

สูงสุด สอดคล้องกับ สมชาย รัชชนกุล (2530 : 98-102) นักจิตวิทยา กล่าวว่า เด็กที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกันมีความสนใจและจะมีอุดมคติคล้ายกัน วัยนี้จะมีความรู้สึกว่าการคบเพื่อนเป็นสิ่งสำคัญมาก และกลุ่มเพื่อนก็จะมีอิทธิพลมาก เมื่อมีการรวมกลุ่มกันก็จะมี การสร้างกิจกรรมร่วมกันขึ้นมา รวมทั้งมีการสร้างกฎเกณฑ์ของกลุ่ม และจะชอบอยู่กันเป็นกลุ่ม สอดคล้องกับวิลลาวัลย์ บุญชุ่ม (2550 : 50) กล่าวว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน เป็นการปฏิบัติของนักเรียนและเพื่อนที่ปฏิบัติต่อกันด้านการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกันด้านการเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทางการเรียน ความห่วงใยใกล้ชิด สนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

2. ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เรียนในคณะต่างกัน มีการปรับตัวทางสังคมแตกต่างกันการที่บุคคลปฏิบัติได้ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ของสถาบันที่กำลังศึกษา ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งการทำความรู้จักกับเพื่อนใหม่ รู้จักเห็นอกเห็นใจ เคารพ

ในสิทธิผู้อื่น วางตัวได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลต่อการปรับตัวทางสังคมด้วย นอกจากนี้การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนและรุ่นพี่ก็เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัว เนื่องจากนิสิตชั้นปีที่ 1 เป็นกลุ่มที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงจากพัฒนาการจากวัยเด็กมาเป็นกลุ่มวัยรุ่น และการเปลี่ยนแปลงทางการเรียนรูปแบบการใช้ชีวิตมาสู่ระดับมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ทำให้ต้องการที่พึ่ง ได้แก่ เพื่อนหรือรุ่นพี่ที่มากอยให้คำแนะนำปรึกษา ถ้าได้กลุ่มเพื่อนหรือรุ่นพี่ที่ดีก็จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหา และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่เปลี่ยนแปลงได้ และทำให้นิสิตมีความมั่นใจในตนเอง มีความรู้สึกอบอุ่นสบายใจ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปรับตัวทางสังคมได้ ตามแนวคิดของ เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1980 : 428) ว่าการปรับตัวทางสังคม เป็นความสำเร็จของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ปรับตัวให้เข้ากับบุคคลทั่วไปและกลุ่มบุคคลนั้นมีความเหมือนกันในลักษณะเฉพาะบุคคลที่ปรับตัวได้ดี จะเรียนรู้ทักษะทางสังคมได้ดี เช่น ความสามารถในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

ทั้งที่เป็นเพื่อนและคนแปลกหน้าและจะ
ช่วยพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสังคมด้วย ซึ่ง
สอดคล้อง พีรภารว ภูมิพนวิมล (2549 :
116) ได้ศึกษา ความเครียด การจัดการ
ความเครียด และการปรับตัวทางสังคม
ของนิสิต นักศึกษา มหาวิทยาลัยใน
กรุงเทพมหานคร พบว่า นิสิตที่มาจาก
คณะที่แตกต่างกัน มีการปรับตัวทาง
ด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากรูปแบบ
การเรียนการสอนในแต่ละคณะ วิธีการ
สอนของอาจารย์ และบรรยากาศ
การเรียนการสอนมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผล
วิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า
ความสามารถในการปรับตัวทางสังคม
ของนิสิตชั้นปีที่ 1 ด้านการเรียน ด้าน
การคบเพื่อน ด้านที่อยู่อาศัย ด้าน
สภาพแวดล้อม และด้านการเข้าร่วม
กิจกรรม อยู่ในระดับสูง แต่ที่ต่ำสุด คือ
ความสามารถในการปรับตัวด้านสภาพ
แวดล้อม ดังนั้นอาจารย์ผู้สอน ผู้ปกครอง
ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิสิต ควร

ส่งเสริมและตระหนักถึงความสำคัญด้าน
สภาพแวดล้อมของนิสิตให้เป็นบุคคลที่มี
การปรับตัวทางสังคมที่ดี

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความ
สามารถในการปรับตัวด้านการคบเพื่อน
อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การปรับตัวทางสังคมของนิสิต ดังนั้นจึง
ควรส่งเสริมให้นิสิตตระหนักถึงการคบ
เพื่อนที่ดีเพื่อส่งผลดีต่อการปฏิบัติตนใน
ทางที่ดี และการปรับตัวในสังคมที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้ง
ต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสามารถ
ในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตแต่ละ
คณะ ในตัวแปรอื่น เช่น ความสัมพันธ์
ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง ระบบการ
คัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในระดับ
ปริญญาตรี เปรียบเทียบในคณะที่แตก
ต่างกัน

2.2 ควรมีการศึกษาความ
สามารถในการปรับตัวทางสังคมของ
กลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น อาจารย์ พนักงาน
ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใด
บ้างที่ส่งผลต่อการปรับตัวทางสังคม
ของบุคคลดังกล่าวในการปฏิบัติงานใน
มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- ชนิดดา เพ็ชรประยูร. (2549). ความสามารถในการปรับตัวของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิภา นิธิยานน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โอเอสปริ้นติ้งเฮาส์.
- พีรภรณ์ วัฒนวิมล. (2549). ความเครียด การจัดการความเครียด และการปรับตัวของนิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย วัฒนกุล. (2526). จิตวิทยาวัยรุ่น. ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาพรณ โดตรงรส. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการปรับตัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุดสวาท นามราชภูริ. (2539). การศึกษาปัญหาการปรับตัวของนักศึกษาปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุษากร แซ่เหล้า. (2550). ความเครียดและการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Erikson, Erik H. (1968). Identity Youth and Crisis. New York : W.W Norton company.
- Elton, Mayo. (1954). The Human Problems of an Industrial Civilization. Boston : Harvard.
- Hurlock, Elizabeth Bergner. (1974). Adolescent Development. New York : McGraw Hill Book.

ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝัังเมืองและนฤมิตศิลป์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Students' opinion toward the Educational Services,
Faculty of Architecture, Urban Design, and Creative
Arts, Mahasarakham University

มยุรี จันทรวงษ์ทรัพย์¹

Mayuree Chanwongsup¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝัังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิต คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝัังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษาที่ 2/2554 รวมทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607-610, อ้างถึงในทองใบ สุดชาติ 2549 : 127) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และสุ่มตัวอย่างในแต่ชั้นโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

¹ นักวิชาการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ฝัังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Educator, Faculty of Architecture, Urban Design, and Creative Arts,
Mahasarakham University

โดยกำหนดชั้นภูมิเป็นสาขาวิชา และสุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขาวิชาตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .51 ถึง .76 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นโดยรวมของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้านเนื้อหา ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) นิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) นิสิตที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลไม่แตกต่างกัน 4) นิสิตสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการให้บริการการศึกษาด้านด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันของอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป นิสิตส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่

ในระดับมาก และเสนอแนะให้คณะครูเตรียมความพร้อมด้านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกด้านการเรียนการสอน ตลอดจนคอมพิวเตอร์ควรมีเพียงพอต่อความต้องการของนิสิต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนิสิต สํารวจและปรับปรุงภูมิทัศน์ในห้องเรียน ตลอดจนหาแนวทางการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน

คําสําคัญ : ความคิดเห็นของนิสิต, การให้บริการการศึกษา

Abstract

This research aimed to study and to compare the students' opinion toward the educational services, Faculty of Architecture, Urban Design, and Creative Arts, Mahasarakham University. The sample of the research consisted of 285 students who registered and studied in the Faculty of Architecture, Urban Design, and Creative Arts, Mahasarakham University, second semester, academic year of 2012 . The sampling used the Krejcie and Morgan's table (1970 : 607-610, references in Thongbai Sudcharee 2549 : 127) and used the proportionate stratified random simple sampling which classified by students' majors, and sampling by the population rating.

The data were collected by using a 40 items students' satisfaction questionnaire which the discrimination level was between .51-.76, its overall reliability value was at .96. The statistics used percentage, means, standard deviation, and t-test and F-test.

The research results were as follow: 1) The overall for students' satisfaction toward the educational services, found that the highest score was teachers' characteristics and context factor. The high scores were learning facilities, assessment and evaluation, teachers' teaching skills, teachers and students' participation. 2) The overall for students' satisfaction toward the educational services was at similar level for all male and female students 3) The students who studied in the different year had the different satisfaction

level in these factors; the context, teachers' teaching skills (the theory subjects only), teachers' teaching skills (lab subjects only), teachers' characteristics, teachers and students' participations but learning facilities, and assessment and evaluations were similar level for their satisfaction. 4) The students who studied in the different majors had the different satisfaction level in these factors; teachers' teaching skills (the theory subjects only), teachers and students' participations but assessment and evaluations was significant different level at . 0.05. According to the educational services in the context, teachers' teaching skills (lab subjects only), teachers' characteristics, and learning facilities was the similar as the teachers' and similar as the learning facilities factors.

In conclusion, the most students' satisfaction toward the education services was at high level. They suggested that the teaching and learning facilities in faculty should be prompted including the computers should be enough for the students' desire and support the students, the classroom atmosphere should be investigate and the classrooms environments' problems should be solved.

Keywords : The Students' opinion, Educational Services

บทนำ

งานวิชาการ ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางวิชาการทำหน้าที่ในการผลิตผลงานทางวิชาการ การสร้างนักวิชาการและการใช้ผลงานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับสังคมเป็นหลักสำคัญ ส่วนการบริการวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียน

การสอนให้มีประสิทธิภาพ การจะผลิตบัณฑิตที่ทรงคุณวุฒิ มีความสมบูรณ์ด้านวิชาชีพชั้นสูง สติปัญญา สังคม อารมณ์และจิตใจ เพื่อออกไปรับใช้และพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษาให้ถึงขีดสุด ดังนั้น การบริการด้านวิชาการให้แก่บัณฑิต จึงมีความสำคัญในอันที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของนักศึกษาให้

ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมาย
ของคนและสังคม (ไพฑูริย์ สินลารัตน์.
2542 : 13)

ปัจจุบันการจัดระบบการศึกษาให้
ได้มาตรฐานเป็นสิ่งที่สำคัญที่รัฐบาล
พยายามส่งเสริมให้เกิดและมีการพัฒนา
ให้มากขึ้น มหาวิทยาลัยทุกแห่ง ได้มี
การจัดทำระบบการประกันคุณภาพการ
ศึกษา (สมศ.) ซึ่งสิ่งหนึ่งที่เป็นเครื่องมือ
ชี้วัดคุณภาพการศึกษา คือ การประเมิน
การสอนของอาจารย์ผู้สอนโดยนักศึกษา
เพื่อให้ผู้สอนได้ทราบถึงความรู้สึกและ
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดการ
เรียนการสอนของอาจารย์แต่ละท่าน
นอกจากนี้การประเมินการสอนจะเป็น
แนวทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพการ
สอนให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยคุณลักษณะและ
พฤติกรรมการสอนของอาจารย์เป็น
สิ่งที่มีผลต่อการเรียนการสอนของ
นักศึกษาอย่างยิ่ง ซึ่งการสอนที่ดี คือ
การสอนให้นักศึกษาเรียนได้ดี มีวินัย
ในการเรียน มีกระบวนการคิดวิเคราะห์
และสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ (อุทุมพร
จามรมาน. 2541 : 1)

การถ่ายทอดความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ
อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมที่
จะสอนทั้งในเนื้อหา และเทคนิควิธีการ
สอนเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องและ
น่าสนใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่

เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ให้นักศึกษาได้มี
ส่วนร่วมในการเรียนการสอน การกระตุ้น
ให้สนใจเรียน เปิดโอกาสให้ซักถามเมื่อมี
ปัญหา ถ้าอาจารย์ขาดเทคนิคพฤติกรรมการ
การสอนที่ดีย่อมทำให้บรรยากาศ
การเรียนรู้น่าเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ
ขาดความสนใจที่จะเรียนรู้คุณลักษณะ
ของอาจารย์ผู้สอนที่ดีนั้น คือ เป็นผู้
ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจผู้เรียน
มีคุณธรรม มีความยุติธรรมและเป็น
กัลยาณมิตรของผู้เรียน เป็นผู้มีความ
รู้และเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการ
เรียนรู้ และสามารถที่จะจัดกระบวนการ
เรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน
ผู้สอน จะต้องมียุทธวิธีการประเมินผลที่
สามารถบอกได้ว่ากระบวนการเรียนรู้ได้
เกิดขึ้นจริง (สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2541 :
14-15)

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม มีภารกิจ คือ จัดการศึกษา
ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการในสาขาต่างๆ
เพื่อผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและ
ทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นที่ยอมรับของ
สังคม มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ในระดับสากล
ส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้
ใหม่ และการพัฒนาภูมิปัญญา ให้มีความ
สามารถแข่งขัน การให้บริการความ
รู้และวิชาการสู่สังคมในทุกระดับ พัฒนา

ภูมิปัญญาด้านศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อมุ่ง สู่การ เป็นศูนย์กลางการพัฒนา องค์ความรู้ และพัฒนาระบบการบริหาร จัดการของคณะฯ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีอิสระและ คล่องตัวในการทำงาน โดย เน้นความโปร่งใส และสร้างความเข้าใจ ความรับรู้ร่วมกันในหมู่คณะ

การบริการการศึกษาเป็นส่วนหนึ่ง ของการสนับสนุนการเรียนการสอน เพื่อ ทราบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการ ให้บริการการศึกษา และเพื่อพัฒนาการ บริการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของ นิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการบริการ การศึกษา สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ ตลอดจน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ นิสิตที่มีต่อการให้บริการศึกษาคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิต ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศ ชั้นปี และสาขาวิชา

สมมุติฐานการวิจัย

ความ คิด เห็น ของ นิสิต ที่มี ต่อการ ให้บริการ การศึกษา คณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิต ศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนก ตามเพศ ชั้นปี และสาขาวิชาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร เป็นนิสิตนักศึกษาระดับ ปริญญาตรีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่ลงทะเบียนเรียนในปี การศึกษาที่ 2/2554 รวมทั้งสิ้น 1,104 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตนักศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา ที่ 2/2554 รวมทั้งสิ้น 285 คน ซึ่ง กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) โดยใช้ เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และ

สุ่มตัวอย่างในแต่ชั้นโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิเป็นสาขาวิชา และสุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขาวิชาตามสัดส่วนของประชากร

การศึกษานี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ชั้นปี สาขาวิชาที่สังกัด ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการประเมินความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้บริการการศึกษา

ในการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบวัด มีทั้งหมด 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการการศึกษา ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อคำถามและปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามตัวแปร

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยของความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะถ้าได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ .50 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเข้าเกณฑ์จะนำไปใช้ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 220) ซึ่งผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าแบบสอบถามเข้าเกณฑ์ 40 ข้อ โดยมีค่าความสอดคล้อง .0.66 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว จำนวน 40 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิต มหาวิทยาลัยซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน

5. หาคุณภาพของแบบสอบถาม

เป็นรายข้อได้แก่ การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) พบว่า ได้ข้อที่เข้าเกณฑ์จำนวน 40 ข้อ ตามที่ต้องการ มีค่าอำนาจจำแนก (R_{xy}) ตั้งแต่ .51 ถึง .76

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้จำนวน 40 ข้อ มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นส่วนของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 ส่วนรายด้านได้ผลเท่ากับ .96 ทุกด้าน

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากนิสิตนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในภาคเรียนที่ 2/2554

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงที่กำหนด

3. นำเครื่องมือที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

3.1. ข้อมูลส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สํารวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละจากนั้นทำการนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.2. ข้อมูลส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้ง 7 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดน้ำหนักออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ	น้ำหนักคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย

ค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

5. ข้อมูลส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ใช้สถิติพื้นฐานโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละจากนั้นทำการนำเสนอ

ในรูปตารางประกอบความเรียง

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 59.65 และเป็นเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40.35 กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.57 รองลงมา ระดับชั้นปีที่ 4 จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ระดับชั้นปีที่ 2 จำนวน 56 คน

คิดเป็นร้อยละ 19.65 น้อยที่สุดระดับชั้นปีที่ 5 จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.19 สาขาวิชาที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือสาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 รองลงมาสาขาวิชาสถาปัตยกรรม จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 สาขาวิชานฤมิตรศิลป์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.56 และน้อยที่สุดคือสาขาวิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.81

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47, S = 0.65$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.61, S = 0.57$) รองลงมา ด้านเนื้อหา ($\bar{X} = 4.53, S = 0.61$) และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.46,$

S = 0.72)

2.2 ความคิดเห็นของนิสิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรม ที่มีต่อการให้บริการ การศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.35$, $S = 0.48$) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ย ระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.55$, $S = 0.68$) รองลงมา ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.47$, $S = 0.64$) และด้าน ทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมิน เฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) ($\bar{X} = 4.45$, $S = 0.64$)

2.3 ความคิดเห็นของนิสิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง ที่ มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $S = 0.36$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 6 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเนื้อหา วิชา ($\bar{X} = 4.71$, $S = 0.50$) รองลงมา

ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.68$, $S = 0.49$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์และนิสิต ($\bar{X} = 4.61$, $S = 0.59$)

2.4 ความคิดเห็นของนิสิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน ที่มีต่อการให้บริการ การศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $S = 0.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 6 ด้าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของ อาจารย์ ($\bar{X} = 4.58$, $S = 0.56$) รองลงมา ด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.47$, $S = 0.57$) และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียน รู้ ($\bar{X} = 4.37$, $S = 0.63$)

2.5 ความคิดเห็นของนิสิตสาขา วิชา นฤมิตศิลป์ ที่มีต่อการให้บริการ การศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $S = 0.64$) และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ย ระดับมากที่สุด 3 ด้าน ระดับมาก 4 ด้าน รวมทั้งหมด 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.69$,

S = 0.58) รองลงมาด้านการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.53, S = 0.70$) และด้านเนื้อหาวิชา ($\bar{X} = 4.51, S = 0.77$)

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของนิสิต ที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรม-ศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.1 นิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	\bar{X}	s	\bar{X}	s		
1. ด้านเนื้อหา	4.40	0.67	4.57	0.53	-1.649	.101
2. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี)	4.35	0.12	4.48	0.4	-1.346	.181
3. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ)	4.41	0.57	4.44	0.48	-.331	.741
4. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์	4.56	0.50	4.63	0.47	-.768	.444
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต	4.28	0.67	4.41	0.56	-1.225	.223
6. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.26	0.69	4.44	0.57	-1.697	.092
7. ด้านการวัดและประเมินผล	4.38	0.65	4.48	0.57	-.974	.332
รวม	4.38	0.55	4.49	0.45	-1.338	.183

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 นิสิตเพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษาของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 นิสิตที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน

การให้บริการการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านเนื้อหา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 281 285	.463 48.786 49.248	.116 .370	.313	.869
2. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 281 285	.254 40.349 40.603	.064 .306	.208	.934
3. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ)	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 281 285	.466 36.519 36.985	.117 .277	.421	.793
4. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4 281 285	.638 31.710 32.348	.160 .240	.664	.618

การให้บริการ การศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
5. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์และนิสิต	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4	2.066	.517	1.375	.246
		281	49.611	.376		
		285	51.568			
6. ด้านสิ่งสนับสนุนการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4	1.180	.295	.729	.574
		281	53.451	.405		
		285	54.631			
7. ด้านการวัดและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4	1.182	.295	.788	.535
		281	49.509	.375		
		285	50.619			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4	.609	.152	.597	.665
		281	33.662	.255		
		285	34.271			

จากตาราง 2 พบว่า นิสิตที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผลไม่แตกต่างกัน

3.3 นิสิตสาขาวิชาที่ต่างกักัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการ

การศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านทักษะการสอน ของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต และด้านการวัดและประเมินผล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการให้บริการการศึกษาด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันของอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สาขาวิชาที่แตกต่างกัน

การให้บริการการศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านเนื้อหา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.796	.599	1.678	.175
	ภายในกลุ่ม	282	47.452	.357		
	รวม	285	49.248			
2. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี)	ระหว่างกลุ่ม	3	2.970	.990	3.499	.017*
	ภายในกลุ่ม	282	37.633	.283		
	รวม	285	40.603			
3. ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ)	ระหว่างกลุ่ม	3	1.245	.415	1.545	.206
	ภายในกลุ่ม	282	35.739	.269		
	รวม	285	36.985			
4. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.157	.386	1.644	.182
	ภายในกลุ่ม	282	31.191	.235		
	รวม	285	32.348			
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต	ระหว่างกลุ่ม	3	3.208	1.069	2.935	.036*
	ภายในกลุ่ม	282	48.469	.364		
	รวม	285	51.678			
6. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3	.853	.284	.703	.552
	ภายในกลุ่ม	282	53.778	.404		
	รวม	285	54.631			

การให้บริการการศึกษา	แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	p-value
7. ด้านการวัดและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3	3.079	1.026	2.867	.039*
	ภายในกลุ่ม	282	47.612	.358		
	รวม	285	50.691			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.308	.436	1.759	.158
	ภายในกลุ่ม	282	32.964	.248		
	รวม	285	34.271			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า นิสิตสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาทฤษฎี) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการให้บริการการศึกษาด้านด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์

(ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

3.4 นิสิตที่เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรม สาขาวิชาสถาปัตยกรรม ผังเมือง และสาขาวิชานฤมิตศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะราย วิชาภาคทฤษฎี) มากกว่านิสิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรม ภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการ การศึกษา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) จำแนกตามสาขาวิชาเป็นรายคู่

สาขาวิชา		สถาปัตยกรรม	สถาปัตย กรรมผังเมือง	สถาปัตย กรรมภายใน	นฤมิตศิลป์
	\bar{X}	4.46	4.60	4.18	4.50
สถาปัตยกรรม	4.46	-	0.14	0.28*	0.04
สถาปัตยกรรม ผังเมือง	4.60		-	0.42*	0.10
สถาปัตยกรรม ภายใน	4.18			-	0.32*
นฤมิตศิลป์	4.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า นิสิตที่เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรม สาขาวิชาสถาปัตยกรรม
ผังเมือง และสาขาวิชานฤมิตศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ด้าน
ทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) มากกว่านิสิตสาขา
วิชาสถาปัตยกรรมภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการ การศึกษาให้บริการการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต จำแนก ตามสาขาวิชาเป็นรายคู่

สาขาวิชา	สถาปัตยกรรม	สถาปัตยกรรมผังเมือง	สถาปัตยกรรมภายใน	นฤมิตรศิลป์	
	\bar{X}	4.21	4.61	4.22	4.46
สถาปัตยกรรม	4.21	-	0.40*	0.01	0.25
สถาปัตยกรรมผังเมือง	4.61		-	0.39*	0.15
สถาปัตยกรรมภายใน	4.22			-	0.39*
นฤมิตรศิลป์	4.46				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า นิสิตที่เรียน สาขาวิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง มีความคิดเห็นต่อการให้บริการ การศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์และนิสิต มากกว่านิสิตสาขา วิชาสถาปัตยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และนิสิตที่เรียนสาขา วิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง และสาขา วิชานฤมิตรศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการ ให้บริการการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์และนิสิต มากกว่านิสิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 นิสิตที่เรียนสาขาวิชา สถาปัตยกรรมผังเมือง มีความคิด เห็นต่อการให้บริการการศึกษา ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต มากกว่านิสิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนิสิตที่เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรม ผังเมือง และสาขาวิชานฤมิตรศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการ การศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์และนิสิต มากกว่านิสิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังตาราง 5

3.6 นิสิตที่เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง และสาขาวิชานฤมิตศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการ

ให้บริการการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล มากกว่า นิสิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 6

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษาให้บริการการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล จำแนกตามสาขาวิชาเป็นรายคู่

สาขาวิชา		สถาปัตยกรรม	สถาปัตย กรรมผังเมือง	สถาปัตย กรรมภายใน	นฤมิตศิลป์
	\bar{X}	4.20	4.60	4.47	4.53
สถาปัตยกรรม	4.20	-	0.40*	0.27	0.33*
สถาปัตยกรรม ผังเมือง	4.60		-	0.13	0.07
สถาปัตยกรรม ภายใน	4.47			-	0.06
นฤมิตศิลป์	4.53				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า นิสิตที่เรียนสาขาวิชาสถาปัตยกรรมผังเมือง และสาขาวิชานฤมิตศิลป์ มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล มากกว่านิสิตสาขาวิชาสถาปัตยกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นิสิตมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ควรมีเพียงพอต่อความต้องการของนิสิตมากที่สุด ค่าความถี่เท่ากับ 20 คิดเป็นร้อยละ 27 รองลงมา ควรมีการสำรวจและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในห้องเรียนโดยเฉพาะห้องปฏิบัติการ มีค่าความถี่เท่ากับ 15

คิดเป็นร้อยละ 20 และ ควรสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมให้กับนิสิตในระหว่างการสอนให้มากขึ้น มีค่าความถี่เท่ากับ 12 คิดเป็นร้อยละ 16

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษาคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นโดยรวมของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้านเนื้อหา ส่วนด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านทักษะการสอนของอาจารย์และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับบุญยืน ชัยสุโรจน์ (2550) ได้ประเมินการสอนของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2550 พบว่า ในภาพรวม

นักศึกษาประเมินการสอนของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะอาจารย์ ด้านวิธีการสอน ด้านสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านการวัดผล ด้านทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์รวมทั้งสิ้น 30 ประเด็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพิกุลศิลป์ งามสูงเนิน (2549) ศึกษาความพึงพอใจของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ต่อการให้บริการงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นิสิตเขตพื้นที่ในเมืองมีความพึงพอใจในการให้บริการงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านข้อมูล ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านเวลาการให้บริการ และด้านการเรียนการสอน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.1 นิสิตเพศชายกับเพศหญิง

มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา ของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับচিতาพรกำเนิดทรัพย์ (2549) ได้ทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจของนิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ ระหว่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมของ นิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมของนิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ ระหว่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน

2.2 นิสิตที่มีระดับชั้นปีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะ

รายวิชาภาคทฤษฎี) ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ) ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผล ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวีกา นาคนิมิตรุ่ง (2545) ศึกษาความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการด้านระดมเงินฝากและธนบัตรธนกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ลูกค้าที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการใช้บริการด้านระดมเงินฝากและธนบัตรธนกิจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 นิสิตสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคทฤษฎี) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต และด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับการให้บริการการศึกษาด้านเนื้อหา ด้านทักษะการสอนของอาจารย์ (ประเมินเฉพาะรายวิชาภาคปฏิบัติ)

ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ และด้าน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ของอาจารย์ และด้าน สิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เกียรติสุดา ศรีสุข (2546) ได้ศึกษาความ เหมาะสมในการประเมินการสอนของ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า นิสิตที่ศึกษาใน สาขาวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์แตกต่างกัน แสดงว่า สาขาวิชาของนิสิตมีผลต่อการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การสอน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า นิสิต สาขาวิชาชีววิทยา เคมี และคณิตศาสตร์ มีความคิดเห็นแตกต่างกับนิสิตสาขา วิทยาศาสตร์ และสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ พิกุลศิลป์ งามสูงเนิน (2549) ศึกษาความพึงพอใจของ นิสิต คณะศึกษาศาสตร์ ต่อการ ให้บริการงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม พบว่า นิสิตวิทยาเขตใน เมือง ที่ระบบการศึกษาต่างกันมีความ พึงพอใจของการให้บริการงานวิชาการ บัณฑิตศึกษาศาสตร์ โดยรวมและ รายด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการประชาสัมพันธ์ และด้าน

บุคลากรมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. นิสิตมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของ นิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คอมพิวเตอร์ควรมีเพียงพอต่อความ ต้องการของนิสิต ควรมีการสำรวจและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในห้องเรียน โดยเฉพาะห้องปฏิบัติการ ควรสอดแทรก คุณธรรม จริยธรรมให้กับนิสิตในระหว่าง การสอนให้มากขึ้น สอดคล้องกับ บุญยี่น ชัยสุโรจน์ (2550) ได้ประเมิน การสอนของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ และการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2550 พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากนิสิต ควรมือสื่อการสอนที่น่าสนใจ มีเอกสาร ประกอบการสอน และจัดห้องเรียนให้ เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน ดังนั้นเพื่อ เป็นประโยชน์สูงสุดกับนิสิต ควรจัดหา อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ ต่อความต้องการของนิสิตต่อไป

โดยสรุป ผลการศึกษาความคิดเห็น ของนิสิตที่มีต่อการให้บริการการศึกษา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและ นฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในครั้งนี้ ได้ทราบความคิดเห็นของ

นิสิตที่มีต่อการบริการการศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนิสิตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

1.1 เอกสารการสอนมีความน่าสนใจเข้าใจง่ายเพื่อดึงดูดความสนใจของนิสิต

1.2 เนื้อหาสาระที่สอนจะต้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

1.3 ควรให้บริการการศึกษาที่เน้นนิสิตเป็นศูนย์กลาง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษากิจกรรมของนิสิตในการมีส่วนร่วมใน

กระบวนการเรียนการสอนของคณะ

2.2 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทที่มีต่อการให้บริการการศึกษาของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.3 ควรศึกษารูปแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และเมื่อได้รูปแบบนั้นแล้วอาจารย์ผู้สอนควรให้ความร่วมมือในการปรับเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปี 2554

บรรณานุกรม

- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2546). การศึกษาความเหมาะสมในการประเมินการสอนของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัย เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธิดา พรกำเนตทรัพย์. (2549). การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนิสิตปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ ระหว่าง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สารนิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญยีน ชัยสุโรจน์. (2550). การประเมินการสอนของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2550. รายงานการวิจัยอุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิกุลศิลป์ งามสูงเนิน. (2550). การศึกษาความพึงพอใจของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ ต่อการให้บริการงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานการวิจัย : มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2542). อุดมศึกษาวิพากษ์ รวมบทวิเคราะห์วิจารณ์การอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร : โครงการพัฒนาวิชาชีพอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2546). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียง ศรีสะอาด. (2544). แนวทางการพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ เกณฑ์มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : มหาสารคาม.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). สอนไปทำไม เทคนิคการสอนและวัดผลระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รูปแบบการเขียนบทความ

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย.....(Browallia New 18 pt. หนา).....
ภาษาอังกฤษ.....(Browallia New 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย¹²³
ภาษาอังกฤษ¹²³
(Browallia New 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อ (Browallia New 16 pt. หนา)

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

คำสำคัญ: (หัวข้อ Browallia New ขนาด 16 pt. หนา).(เนื้อหา Browallia New ขนาด 14 pt. ปกติ)

Abstract (Browallia New ขนาด 16 pt. หนา)

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

Keyword: (หัวข้อ Browallia New ขนาด 16 pt. หนา).(เนื้อหา Browallia New ขนาด 14 pt. ปกติ)

¹ รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาไทย....(เนื้อหา Browallia New ขนาด 12 pt. ปกติ)....หน่วยงานที่สังกัด....เบอร์โทรศัพท์....E-mail....

¹ รายละเอียดของผู้พิมพ์ภาษาอังกฤษ....(เนื้อหา Browallia New ขนาด 12 Pt. ปกติ)....หน่วยงานที่สังกัด....เบอร์โทรศัพท์....E-mail....

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 16 pt. หน้า)

(เนื้อเรื่อง Browallia New 14 pt. ปกติ)

.....

.....

.....

ใบสมัครสมาชิกวารสารสารคาม (SARAKHAM JOURNAL)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรดกรอกรายละเอียดในใบสมัคร ดังต่อไปนี้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ – นามสกุล

ที่อยู่ บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนนตำบล.....

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

โทรศัพท์.....โทรสาร..... E-mail

หน่วยงานสถานที่ทำงาน

ถนนแขวง/ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร

สมัครเป็นสมาชิกรายปี 2 ฉบับ ค่าสมาชิก 300 บาท

สมัครเป็นสมาชิกสองปี 4 ฉบับ ค่าสมาชิก 550 บาท

ท่านสามารถส่งจ่ายชานาณัติหรือตัวแลกเงิน สั่งจ่าย ปณ.โนนศรีสวัสดิ์

นายสุนทร เดชชัย งานวารสาร กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

44150

ท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

เบอร์โทรศัพท์ 043 – 754416 เบอร์ภายใน 3046



กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

SARAKHAM JOURNAL

MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Vol.4 No.1 January - June 2013

