

MSU  MSU  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY



สารสาร  
สารคาม  
SARAKHAM JOURNAL  
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2563 ISSN : 1906-893X

SARAKHAM  
JOURNAL



MSU MSU  
MSU  
S  
MSU  
U



JOURNAL SARAKHAM JOURNAL SARAKHAM

# วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2563 ISSN: 1906-893X

เจ้าของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

## ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วรพจน์ พรหมสัตยพรต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อาจารย์ ดร.อพันธ์ พิลาพุทรา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ท้ายเรือคำ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.จำลอง วงษ์ประเสริฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราพร เกษสังข์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรณิ แกมเกตุ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ สิริพิพร ภิรมย์รื่น

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร หลินเจริญ

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานัญ ปาณางษ์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชานันท์ ศรีสุภักดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำผึ้ง อินทะเนตร

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อาจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

อาจารย์ ดร.สิริศักดิ์ อาจิวชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

มหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MR.Paul Alexander Dulfer

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## เลขานุการ

นางฉวีวรรณ อรรถะเศรษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ผู้ช่วยเลขานุการ

นางพัทรวีไล รุ่งวิสัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นางจิราภรณ์ ภูสีฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สำนักกองบรรณาธิการ กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

โทรศัพท์ 0-4375-4416 ภายใน 1754

กำหนดออกเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม



## บทบรรณาธิการ

ช่วงเวลาหลายเดือนที่ผ่านมา สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือที่เรียกกันว่า CoVid-19 ได้แผ่ขยายออกไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก ในขณะที่ผมเขียนบทบรรณาธิการนี้ พบการติดเชื้อรวมทั่วโลกเป็นจำนวนมากถึง 4,897,567 คน (20 พฤษภาคม 2563) ไม่เว้นแม้แต่ประเทศไทยของเราที่พบการระบาดในอัตราที่น่ากลัวจนกระทั่งรัฐบาลต้องออกพระราชกำหนดการบริหารประเทศในสภาวะฉุกเฉินเพื่อยับยั้งการระบาดของโรคร้ายนี้ CoVid-19 ไวรัสที่มีต้นกำเนิดมาจากประเทศจีนนี้ได้สร้างความเสียหายอย่างรุนแรงที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตของผู้คน ก่อให้เกิดความทุกข์ยาก ลำบาก และภาพหลายอย่างที่เราไม่เคยพบมาก่อนในสังคมไทย

สำหรับแวดวงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับพื้นฐาน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาต่างก็ได้รับผลกระทบนี้ไปทุกระดับ หลายหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิด นโยบาย วิธีการดำเนินงาน เพื่อที่จะทำให้ระบบทุกอย่างขับเคลื่อนไปได้อย่างเป็นปกติ วารสารสาระคามของเราก็เช่นเดียวกัน เราได้ใช้วิธีการทำงาน กลยุทธ์ต่างๆ ในการดำเนินการ เพื่อให้วารสารสาระคาม ยังเป็นเป็นวารสารที่มีมาตรฐานในทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัย และองค์ความรู้ต่างๆ ให้กับสังคม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ เป็นอย่างดี ในฉบับนี้มีการนำเสนอผลงานวิจัยจากหลายหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและสถาบัน ในหลากหลายบริบท เพื่อให้ผู้อ่านที่สนใจสามารถที่จะศึกษาและนำเอาองค์ความรู้ไปพัฒนาตนเอง องค์กรและสังคมโดยรวมต่อไป

อนึ่ง ทางวารสารสารระคาม ได้พยายามปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินการบางประการ เพื่อให้วารสารมีความทันสมัย และมีมาตรฐานในระดับชาติหรือนานาชาติมากขึ้น เพื่อให้การนำเสนอผลงานทางวิชาการต่างๆ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้นำเสนอ หากมีความบกพร่องใดๆ ที่จะให้ทางวารสารสารระคามปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินการ ทางกองบรรณาธิการยินดีน้อมรับทุกข้อเสนอ ด้วยความขอบคุณยิ่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา  
บรรณาธิการ

# สารบัญ

ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงาน  
จัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .....1  
กัมปนาท อาชา

**Key Success Factors of Quality Assurance in Educational Administration,  
Teaching Sections at Mahasarakham University**

Kamphanat Archa

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา  
แห่งชาติ ..... 23

ฐิติวรดา พลเยี่ยม, ประสาท เนืองเฉลิม

**Learning outcomes of Thailand Qualifications Framework**

Thitiwarada Pholyiam, Prasat Nuangchalem

แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ ..... 33

ณกฤช รัตนวงศา, สุวรรณรัตน์ พุทธอุปลัมภ์, เพียงฤทัย หนูสวัสดิ์

**AR HuaHin Map Guide**

Nakrit Rattanawongsa, Suwannarat Phuttaoupatham, Paingruthai Nusawat

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการ  
สารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ..... 45

ณิชชาพัชร อิศรางกูร ณ อยุธยา

**Influencing Factors for Post-Graduation Study Decision Making in Faculty  
of Informatics, Mahasarakham University**

Nichapatch Israngkool Na Ayutaya

การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ..... 58

ธนกร ปฐมวณิชกุล

**Development of the Augmented Reality Print Media to Promote the Image  
of Mahasarakham University**

Thanaporn Pathomvanichkul

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น .....	77
นาวรัตน์ เภาะสนาม, อรกัญญา เป้าจรรยา	
<b>Employees' Attitude Towards Educational Quality Assurance System based on Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of Faculty of Education, Khon Kaen University</b>	
Nawarat Ngosanam, Ongunya baochanya	
การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .....	92
ปวีณา รินไธสง	
<b>Personnel Development in the Perception of Mahasarakham University's Personnel</b>	
Paweena Rinthaisong	
การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักรู้อยาน บ้านเชียงเครือข่ายตามแนวคิดลีน .....	122
พัชราภรณ์ ลันศรี, พวงแก้ว ไกรษรวงศ์	
<b>A study of an approach to increase efficiency of Ban Chiang Khrueta Residence Park reservation service in accordance with the Lean concept</b>	
Patcharaporn Lunsri, Puangkaew Kraisorngong	
การประเมินแบบเสริมพลังกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ..	138
พิทักษ์ วงแหวน	
<b>Empowerment Evaluation and Internal Quality Assurance in School</b>	
Pituck Vongvan	
สภาพปัญหา ความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .....	152
ภาณุพงศ์ คงสวัสดิ์, แกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี	
<b>Problems and Information Needs for Administrating Lecturer Assistant of General Education, Mahasarakram University</b>	
Phanuphong Khongsawadi, Gamgarn Somprasertsri	

การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ..... 167  
รัตติกร แทนเพชร, มัทนา บัวศรี

**The Efficiency Enhancement of Work Procedure of Asking for Project  
Approval under the Annual Action Plan of the Faculty of Education,  
Khon Kaen University**

Rattikorn Taenpet, Mattana Bousri

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผล  
การจัดซื้อพัสดุตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ..... 184  
สายทอง ปัญญาทิพย์

**A Study of the Relationship between the Procurement  
Management Process and Effective Procurement  
Management According to Supply Chain Operation  
Reference Model at Mahasarakham University**

Saithong Panyatip

การประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่ง  
ทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ..... 203  
แสงทอง ศรีประกา, มัทนา บัวศรี

**Assessment of academic personnel readiness in requesting academic  
placement at the Faculty of Education Khonkaen University**

Sangthong Sriprapa, Mattana Buasri





# ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Key Success Factors of Quality Assurance in Educational Administration, Teaching Sections at Mahasarakham University

กัมปนาท อาชา<sup>1</sup>

Kamphanat Archa<sup>1</sup>

Received: 13 March 2019 ; Revised: 27 May 2019 ; Accepted: 18 June 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎี ตามแบบจำลอง 7-S เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้บริหารและบุคลากรศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานจัดการเรียนการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี คณะวิทยาการสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และสถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช จำนวน 24 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาโดยการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน

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

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

ประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและแนวทางในการพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

**คำสำคัญ:** ปัจจัยความสำเร็จ, การบริหารงาน, ประกันคุณภาพ

## **Abstract**

The research objectives were to identify the key success factors of quality assurance in education administration, to teach sections at Mahasarakham University. The McKinsey 7-S framework was used as a theoretical framework for this research. The data were collected through in-depth interviews. The main targets were Mahasarakham University administrators, center for the educational quality assurance and development administrator and officers, faculties administrators and quality assurance in education officers in each faculty by purposive sampling. The Faculty of Education, Faculty of Science, Faculty of Technology, Faculty of Informatics, Faculty of Medicine, Faculty of Nursing and Walairukavej Botanical Research Institute. The study instruments include 24 interviews and performed data analysis by descriptive analysis. The results showed that key success factors of quality assurance in education administration, teaching sections at Mahasarakham University are as follows: administrative pattern, working system, personnel, organization structure and officer skills. The findings will be useful for the organization and be the guideline in quality assurance in education as well.

**Keywords:** key success factor, administration, quality assurance

## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการสร้างระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษามีการกำหนดตัวบ่งชี้ในการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (IQA) ตามแนวทางต้นสังกัด คือ สกอ. เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม กำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน (IQA) และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษารองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีหน่วยงานจัดการเรียนการสอนที่อยู่ในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน จำนวน 21 หน่วยงาน (18 คณะ

2 วิทยาลัย และ 1 สถาบัน) แยกเป็น 3 กลุ่มสาขา คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ 5 หน่วยงาน กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 7 หน่วยงาน และกลุ่มมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ 9 หน่วยงาน

จากข้อมูลคะแนนผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระหว่างปีการศึกษา 2557-2560 พบว่า 1) ปีการศึกษา 2557 ไม่มีคณะที่มีผล การดำเนินงานระดับดีมาก (คะแนนตั้งแต่ 4.51) 2) ปีการศึกษา 2558 มีคณะที่มีผล การดำเนินงานระดับดีมาก จำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช และคณะ พยาบาลศาสตร์ 3) ปีการศึกษา 2559 มีคณะที่มีผลการดำเนินงาน ระดับดีมาก จำนวน 4 คณะ ได้แก่ คณะเทคโนโลยี คณะวิทยาการ สารสนเทศ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช และคณะพยาบาลศาสตร์ และ 4) ปี การศึกษา 2560 มีคณะที่มีผลการ ดำเนินงานระดับดีมาก จำนวน 6 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะ วิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี คณะ วิทยาการสารสนเทศ สถาบันวิจัย วลัยรุกขเวช และคณะแพทยศาสตร์)

(กัมปนาท อาษา. 2561) ซึ่งอีก 14 คณะที่เหลือมีผลการดำเนินงานอยู่ระหว่างระดับพอใช้ ถึง ระดับดี ทั้งที่มีตัวบ่งชี้ เกณฑ์ และมีแนวปฏิบัติเหมือนกัน

สำหรับคะแนนผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระหว่างปีการศึกษา 2557-2560 พบว่า 1) ปีการศึกษา 2557 มีผลการดำเนินงานระดับดี (4.05 คะแนน) 2) ปีการศึกษา 2558 การดำเนินงานระดับดี (4.13 คะแนน) 3) ปีการศึกษา 2559 การดำเนินงานระดับดี (4.22 คะแนน) และ 4) ปีการศึกษา 2560 การดำเนินงานระดับดี (4.45 คะแนน) ซึ่งมีแนวโน้มที่ดีขึ้นทุกปีการศึกษา

ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่มีข้อค้นพบวิจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยหรือคณะแต่ละแห่ง นั้น มีบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบของแต่ละแห่ง จึงย่อมมีความเฉพาะเจาะจงของการนำไปเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาที่ทำให้เกิดความสำเร็

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา กรณีของหน่วยงานจัดการเรียนการสอนที่มีผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในอยู่ในระดับดีมาก โดยผลจากการวิจัยที่ได้นี้จักได้นำมาเป็นแนวทางการบริหารงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะที่ผลการตรวจประเมินฯ ยังไม่ถึงระดับดีมากต่อไป

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ได้แก่

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
มหาสารคามที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี  
และผู้ช่วยอธิการบดี

1.2 กลุ่มบุคลากรศูนย์  
พัฒนาและประกันคุณภาพการ  
ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1.3 ผู้บริหารหน่วยงาน  
จัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ที่มีผลการดำเนินงาน  
ประกันคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

1.4 กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่รับ  
ผิดชอบงานประกันคุณภาพการ  
ศึกษาหน่วยงานจัดการเรียนการ  
สอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ที่มีผลการดำเนินงานประกัน  
คุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่  
ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่นำไปสู่ความ  
สำเร็จของการบริหารงานประกัน  
คุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน  
จัดการเรียนการสอน ตามแนวคิด  
ทฤษฎีแบบจำลอง 7-S (McKinsey  
7-S framework) ประกอบด้วยกลยุทธ์  
ขององค์กร (strategy) โครงสร้าง  
องค์กร (structure) ระบบการ  
ปฏิบัติงาน (system) บุคลากร (staff)  
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (skill)  
รูปแบบการบริหารจัดการ (style)

และค่านิยมร่วม (shared values)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ตัวอย่าง

1. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
มหาสารคามจำนวน 3 คน ประกอบด้วย  
อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่าย  
วิชาการ และผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่าย  
วิชาการ

1.2 บุคลากรศูนย์พัฒนา  
และประกันคุณภาพการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน  
3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ  
และนักวิชาการศึกษา 2 คน

1.3 ผู้บริหารหน่วยงาน  
จัดการเรียน การสอน มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ที่มีผล การดำเนิน  
งานประกันคุณภาพอยู่ในระดับ  
ดีมาก โดยนับย้อนหลัง 4 ปีการ  
ศึกษา (2557-2560) จำนวน 7  
หน่วยงานๆ ละ 2 คน รวม  
ทั้งหมด 14 คน ประกอบด้วย  
ผู้บริหารสูงสุด (คณบดี/  
ผู้อำนวยการ) และรองคณบดี/  
รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงาน  
ประกันคุณภาพการศึกษา

1.4 เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีผลการดำเนินงานประกันคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยนับย้อนหลัง 4 ปีการศึกษา (2557-2560) จำนวน 7 หน่วยงานๆ ละ 1 คน รวม 7 คน

2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยพิจารณาจากโครงสร้างองค์กรและผู้รับผิดชอบ (organization structure)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คำถามในการสัมภาษณ์

ข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) ผู้วิจัยได้จำแนกหัวข้อคำถามในการสัมภาษณ์เป็น 4 กลุ่ม คือ สำหรับสัมภาษณ์ 1) กลุ่มผู้บริหาร มหาวิทยาลัย 2) กลุ่มบุคลากร ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา 3) กลุ่มคณบดี/ผู้อำนวยการ และรองคณบดี/รองผู้อำนวยการ และ 4) กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) ผู้วิจัยได้ยกหัวข้อคำถาม และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน ในการพิจารณาและ ให้ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดาพร จำรัสเลิศลักษณ์ (ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ) 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธน์ เนื่องเฉลิม (ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลด้านการศึกษา) 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ ภู่วัฒน์วิบูลย์ (ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันและประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษา) และ 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณาสินศิริ (ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันและประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษา)

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นไปตามกรอบแนวคิดทฤษฎีตามแบบจำลอง 7-S ประกอบด้วย 1) มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานอย่างไร 2) มีโครงสร้างของหน่วยงานอย่างไร 3) มีระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างไร 4) มีรูปแบบในการบริหาร

จัดการอย่างไร 5) มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างไร 6) อะไรคือความเชี่ยวชาญหรือทักษะที่โดดเด่นของบุคลากรในหน่วยงาน และ 7) อะไรคือค่านิยมร่วมของหน่วยงาน

### วิธีการสัมภาษณ์

เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) และการสังเกตผู้บริหารและปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น แต่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเป็นรูปแบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) โดยผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้า ส่วนจะถามคำถามใดก่อนหลังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะสัมภาษณ์ ลักษณะในการสัมภาษณ์จะถามคำถามไปเรื่อยๆ จนได้คำตอบที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่ต้องการ ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ดังนี้

1. ติดต่อ ประสานงาน นัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับ

ผู้เชี่ยวชาญตามกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอเข้าพบและขอสัมภาษณ์

2. ส่งหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ตามกลุ่มตัวอย่าง

3. ดำเนินการเข้าสัมภาษณ์ตามกำหนดเวลา และก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงและดำเนินการสัมภาษณ์ และก่อนเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้พูดสรุปประเด็นที่ได้จากสัมภาษณ์ให้ผู้ให้สัมภาษณ์ฟัง ว่าเป็นไปตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลหรือไม่

4. ถอดเทปแล้วพิมพ์เป็นลายลักษณ์อักษร

5. จัดกลุ่มข้อมูล นำเสนอในรูปแบบความเรียง และพรรณนาวิเคราะห์ผลสรุป

### การตรวจสอบข้อมูล

ก่อนทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการส่งคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน พิจารณาตรวจสอบ และทำการแก้ไขตามคำแนะนำให้สมบูรณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง และเมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบด้วยวิธีการสามเส้า (triangulation) โดยใช้การตรวจสอบ



ข้อมูลจากแหล่งที่มาต่างๆ กัน ได้แก่ จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายสภาพการณ์ต่างๆ

### **การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล**

การนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอข้อมูลและผลการวิจัยแบบการพรรณนาวิเคราะห์ (descriptive analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้

### **ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์**

ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมกับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีการติดต่อและขอความอนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์ก่อนทำการสัมภาษณ์จริง และได้แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนการสัมภาษณ์ทุกคน โดยที่ผู้วิจัยได้เปิดเผยข้อมูลตามที่ผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตเท่านั้น และในส่วนของข้อมูลที่ ไม่สามารถเปิดเผยได้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บไว้เป็นความลับโดยไม่ทำการเผยแพร่

### **ผลการวิจัย**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่นำไปสู่ความ

สำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีตามแบบจำลอง 7-S (McKinsey 7-S framework) และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ข้อมูล รวมทั้งวิเคราะห์การบริหารงานของประชากรกลุ่มเป้าหมายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อทราบปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษามีอะไรบ้าง และเพื่อเป็นต้นแบบให้หน่วยงานจัดการเรียน การสอนอื่นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ผลการดำเนินงานยังต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการพรรณนาวิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเป็นเชิงนามธรรม

ผลสรุปข้อมูลปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามแบบจำลอง 7-S (McKinsey 7-S framework) พบว่า ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านรูป

แบบการบริหารจัดการ 2) ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และ 5) ปัจจัยด้านความรู้ทักษะ ความสามารถ โดยปัจจัยแต่ละด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (style) ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรู้และความเข้าใจระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รวมถึงระบบคุณภาพอื่นๆ (เช่น TQA EdPEX CUPT AUN-QA) ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เคยเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ได้รับการอบรมและสัมมนาในหลักสูตรระดับต่างๆ ของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มหาวิทยาลัยจัดให้และหน่วยงานภายนอกจัด อาทิ ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรและระดับสถาบัน หลักสูตรเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) การศึกษาที่เน้นผลลัพธ์

(OBE) ทำให้ผู้บริหารสามารถชี้คำสั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาของหน่วยงานให้เป็นไปตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษานำสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลให้กลไกอื่นๆ ภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลายเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาในลำดับต่อไป คือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ปัจจัยที่ 2 ด้านระบบการปฏิบัติงาน (system) ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา (ผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์) ทุกรอบ 6 เดือน 9 เดือน เพื่อรวบรวมและนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ ในกระบวนการกำกับติดตามการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานจัดการเรียนการสอน

ตามระบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด นั้น หน่วยงานจัดการเรียนการสอน กำกับติดตามรวบรวมข้อมูลและ เอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินงาน จากผู้รับผิดชอบเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการศึกษาจากฝ่าย ต่างๆ ของหน่วยงานผ่านระบบ ติดตามการประกันคุณภาพการ ศึกษา (e-QA) ที่มหาวิทยาลัยพัฒนา ขึ้นในการประสานงานเพื่อรวบรวม ข้อมูลในหน่วยงาน ประกอบด้วย หนังสือราชการ การติดต่อผ่านทาง อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล ไลน์กลุ่ม เฟส บุกส์) การติดต่อด้วยตนเองเป็นราย บุคคล การประชุม กลุ่มย่อย ก่อน ที่หน่วยงานจัดการเรียนการสอน จะนำส่งข้อมูลผลการดำเนินงานให้ มหาวิทยาลัย มีการพิจารณา กลั่นกรองผลการดำเนินงาน อย่างน้อย 2 การประชุม และเป็นวาระ เพื่อการพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอข้อเสนอแนะการดำเนินงาน คือ คณะกรรมการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน และคณะกรรมการประจำหน่วยงาน (คณะกรรมการชุดสูงสุดของหน่วย งาน) ในส่วนของการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรราย บุคคลนำเอาผลการประเมินประกัน

คุณภาพการศึกษามาเป็นตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย ผูกโยงกับความดีความชอบ

ปัจจัยที่ 3 ด้านบุคลากร (staff) บุคลากรทั้งสายอาจารย์และ เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน มี บทบาทในการขับเคลื่อนระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษาให้ประสบ ความสำเร็จ บุคลากรมีส่วนร่วม ใน การดำเนินงานรูปแบบต่างๆ คือ การเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา การ เป็นผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ การเป็น ผู้ให้ข้อมูลและเอกสารหลักฐาน ประกอบรายงานการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการ วงจรคุณภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วม ต่อผลการประเมินประกันคุณภาพ การศึกษาของหน่วยงาน หน่วยงาน มีกลไกถ่ายทอดองค์ความรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ทุกระดับ ทุกประเภทให้มีความรู้ความเข้าใจ การประกันคุณภาพการศึกษา ให้รู้ บทบาทหน้าที่ของตนเองตั้งแต่ต้น สร้างความตระหนักเห็นถึงความ

สำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษา การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านเวทีการประชุมอบรม หรือสัมมนาประจำภาคการศึกษาหรือประจำปีของหน่วยงาน สำหรับบุคลากรที่รับผิดชอบเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาแต่ละฝ่ายต้องให้ความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาสามารถไปวางแผนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกลุ่มของผู้บริหารต้องได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเพื่อปรับปรุงการดำเนินการของกระบวนการ (เช่น ระบบ lean, six sigma, ISO, PDSA)

ปัจจัยที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์กร (structure) การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มี 2 ระดับคือ ระดับมหาวิทยาลัยมีศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา ภายใต้การดูแลของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และผู้อำนวยการศูนย์ฯ โดยมีการกำหนดนโยบาย ปฏิทินการดำเนินงาน มีคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงาน

(คณะทำงานชุมชนนักปฏิบัติด้านการประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา) การทำงานมีการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ตามโครงสร้างการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย (หน่วยงานจัดการเรียนการสอน หน่วยงานสนับสนุนเทียบเท่าหน่วยงานจัดการเรียนการสอน หน่วยงานเสริมศึกษา โรงเรียนสาธิต) และสำหรับหน่วยงานจัดการเรียนการสอนมีการแต่งตั้ง รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีทำหน้าที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง รวมถึงดูแลรับผิดชอบระบบคุณภาพอื่นๆ ของหน่วยงาน และมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรงทั้งระดับหลักสูตรและระดับหน่วยงาน มีคณะทำงานเป็นลำดับขั้นเพื่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา (งาน/ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาหน่วยงาน คณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาหน่วยงาน คณะกรรมการบริหารหน่วยงาน และคณะกรรมการประจำหน่วยงาน) การดำเนินงาน

ในระดับหน่วยงานจัดการเรียน การสอนเป็นการกระจายอำนาจลงไป ที่รองคณบดีหรือผู้ช่วยคณบดีตามชั้น การบังคับบัญชา สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มความสะดวกในการประสานงาน เกิดกระบวนการจัดการความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นในการพัฒนางานร่วมกัน

ปัจจัยที่ 5 ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ (skill) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน มีประสบการณ์อย่างน้อย 10 ปี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานผ่านการอบรมสัมมนาหัวข้อต่างๆ ที่ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษาจัดขึ้น (ผ่านการสำรวจความต้องการการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาก่อนดำเนินการจัด) เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีขอบเขตการปฏิบัติที่ชัดเจน มีเจตคติที่ดีต่องาน ที่รับผิดชอบ มีทักษะที่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติโดยเฉพาะทักษะการ

ประสานงาน ทักษะการสื่อสารที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน จนได้รับความร่วมมือ ที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ความเข้าใจในระบบคุณภาพ ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างลุ่มลึก สามารถเป็นที่ปรึกษาและ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับผิดชอบ ในแต่ละฝ่าย/งานที่เกี่ยวข้องได้ เจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา มีเครือข่ายการปฏิบัติงานข้ามหน่วยงาน (คณะทำงานชุมชน นักปฏิบัติด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหาอุปสรรคหรือความสำเร็จร่วมกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็น ที่น่าสนใจและควรแก่การนำมาอภิปรายผล โดยนำเสนอทั้ง 5 ประเด็นที่ค้นพบ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ 2) ด้านระบบ การปฏิบัติงาน 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านโครงสร้างองค์กร และ 5) ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ

ปัจจัยที่ 1 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายล่วงหน้า มีภาวะผู้นำ และให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (2558) องค์กรต้องมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญ และมีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ในระดับองค์กรผ่านการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในวิทยาลัยเชิงรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะผู้บริหาร เช่นเดียวกับกับ

ผลการวิจัยของพัฒนา แก้วยม (2557) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา สะอาด และคณะ (2557) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านผู้บริหารและนโยบาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับที่ สุรวี ศุนาลัย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็น 1 ใน 4 ของปัจจัยแห่งความสำเร็จ และจินตนา สระทองขาว (2554) พบว่า ด้านนโยบายการบริหารเป็นปัจจัยองค์กรอันดับที่ 1 ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน

ปัจจัยที่ 2 ด้านระบบการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่าง

ต่อเนื่อง มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกำกับติดตามการดำเนินงาน และมีการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณา สุรินทร์ไชยา (2558) พบว่า ปัจจัยอันดับที่ 1 ที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ ด้านระบบการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพร้อมรัตน์ สกุลมีฤทธิ์ (2556) พบว่า กระบวนการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษามีการดำเนินการโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก มีการดำเนินการ คือ 1) การวางแผนปฏิบัติงานโดยมีการจัดทำแผนพัฒนา แผนตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการตั้งเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวางแผนงานตามแผนปฏิบัติงาน 2) การดำเนินการตามแผน มีการดำเนินการติดตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยทำในรูปแบบโครงการกิจกรรม มีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ

ตามแผน 3) การตรวจสอบและประเมินผล มีการวางแผนนิเทศติดตาม ประเมินผลและการจัดทำระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ติดตามตรวจสอบต่อเนื่อง 4) การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการนำผลมาจัดทำสารสนเทศ และนำผลมาปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในปีต่อไป ทำให้มีการพัฒนาปรับปรุง และอัญชลี ธรรมะวิสิฏกุล (2552) ระบุว่า การติดตาม จะเกิดขึ้นในขณะที่โครงการกำลังดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ ส่วนการประเมินจะเกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของโครงการ นับตั้งแต่ก่อนตัดสินใจจัดทำโครงการ ในขณะที่ดำเนินงานในช่วงระยะต่างๆ และ เมื่อโครงการดำเนินงานเสร็จแล้ว หรือประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ประกอบกับกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (2553) กำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ให้ถือว่า

เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยที่ 3 ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีส่วนร่วม และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา แก่บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเชิดชัย ฮวดศรี (2551) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของกนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์ และคณะ (2559) พบว่า ปัจจัยในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน คณะวิชา มหาวิทยาลัยราชธานี ที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จ ในการดำเนินงานได้อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับบรรณารักษณ์ ทวาร (2560) พบว่า ตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คือ ปัจจัยด้านการปฏิบัติการขององค์กร ได้แก่ การจูงใจ บรรยากาศขององค์กร และการร่วมมือกันปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน ในส่วนกฤษฎณา สุนทรไชยา (2558) พบว่า การถ่ายทอดองค์ความรู้เป็นกลไกอันดับที่ 2 ที่ขับเคลื่อนตัวชี้วัดไปสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และงานวิจัยของมัสดี แวดรามแม (2556) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว (2555) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในเรื่องของความร่วมมือ ความรู้ ความเข้าใจต่อการประกันคุณภาพการศึกษา และระบบการจัดเก็บเอกสารต่างๆ

ปัจจัยที่ 4 ด้านโครงสร้างองค์กร ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีโครงสร้างการบริหารเป็นไปตามสายชั้นบังคับบัญชาที่ชัดเจน และ



มีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ กำหนดผู้รับผิดชอบ ทำให้การบริหารงาน สั่งการ การควบคุมเป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการจัดโครงสร้างในแนวราบ ไม่มีความซับซ้อน ซึ่งตามทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) (1947) กล่าวว่า ข้อดีของระบบราชการ คือ 1) วิธีการจัดรูปแบบขององค์กรที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถป้องกันการใช้อำนาจตามอำเภอใจได้ เพราะการทำงานต้องเป็นไปตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ และมีหลักฐานเสมอ 2) การทำงานตามระบบราชการเปรียบเสมือนการผลิตสิ่งของด้วยเครื่องจักร สามารถผลิตสิ่งของออกมาตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 3) การสั่งการตาม สายการบังคับบัญชา และการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน ช่วยทำให้ระบบราชการสามารถทำงานขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องทำงานตามขั้นตอนกฎระเบียบและ มีหลักฐานอย่างสมเหตุสมผล ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล และหน่วยงานต่างๆ

ได้ แต่ก็มีข้อเสียของระบบราชการคือ 1) การทำงานตามระเบียบ ข้อบังคับ ทำให้คนต้องทำตามขั้นตอนกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด ทำให้การทำงานเต็มไปด้วยเอกสารเกิดความล่าช้า เจื่อยชา ซึ่งอาจนำมาซึ่งการขาดประสิทธิภาพ 2) การบริหารตามลำดับขั้น ทำให้เกิดการ ทำงาน แบบรวมศูนย์ รวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง อาจก่อให้เกิดปัญหาการใช้อำนาจโดยมิชอบ และเกิดความไม่คล่องตัวในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 3) ระบบราชการมองคนเป็นแค่วัตถุ สิ่งของ คนที่ทำงานในองค์กร จึงไม่มีบทบาทอะไรเลย เพราะต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทำให้คนกลายเป็นหุ่นยนต์ (yes man or organization man) เพราะไม่สามารถตัดสินใจทำอะไรได้เอง และ 4) ระบบราชการเป็นรูปแบบ การจัดองค์กรที่แข็งเหมือนกรงเหล็ก (iron cage) ขาดความยืดหยุ่นและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเพราะการทำงานที่เน้นรูปแบบที่เป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร โดยสรุปโครงสร้าง ที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างรวดเร็ว นั้น จะต้องมีการแบ่งงานและหน้าที่กันอย่างชัดเจนและตรงกับความต้องการ

สามารถ ความถนัด ของบุคลากร และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

ปัจจัยที่ 5 ด้านปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอำนาจ วัดจินดา (2559) กล่าวถึงหนังสือขายดีที่สุดที่เผยแพร่ในปี ค.ศ. 1980 คือหนังสือ in search of excellence โดย ดร.โรมัส เจ ปีเตอร์ และโรเบิร์ต เอชวอเตอร์แมนคือบริษัทซีแอลเอ็น บุคลากร จะมีทักษะ 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (occupation skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (adtitudes and special talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้นๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย ในส่วนกัมปนาท อาชา (2561) ได้วิจัยเรื่องการกำหนดสมรรถนะเฉพาะสายงานประกัน

คุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ส่วนที่ 1 สมรรถนะเฉพาะสายงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่จำเป็นสูงสุด 6 อันดับแรก ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 3) การวางแผน 4) การมองภาพองค์รวม 5) การประสานงาน และ 6) การสืบเสาะหาข้อมูล ส่วนที่ 2 ความรู้เฉพาะสายงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่จำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา 2) ความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพ และ 3) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์กฎระเบียบ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการประกันคุณภาพการศึกษา และส่วนที่ 3 ความสามารถเฉพาะสายงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่จำเป็นสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถในการประสานงานและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ 3) ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อ การนำไปใช้

1.1 จัดเวทีแลกเปลี่ยน  
เรียนรู้หรือศึกษา ดูงานแนวทางการ  
บริหารงานประกันคุณภาพ  
การศึกษา ระหว่างหน่วยงาน  
จัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม และส่งเสริมให้เกิด  
วัฒนธรรมคุณภาพ

1.2 ควรบูรณาการตัวชี้วัด  
(KPI) ของระบบคุณภาพต่างๆ เข้า  
ด้วยกัน ไม่ให้แยกส่วน ไม่ถือเป็น  
ภาระงานเพิ่ม โดยให้สอดคล้องกับ  
มาตรฐานอุดมศึกษา เช่น บูรณาการ  
ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา  
ภายใน เข้ากับระบบ คำรับรองการ  
ปฏิบัติราชการ

1.3 ควรสร้างคู่มือแนวทาง  
ในการบริหารงานประกันคุณภาพ  
การศึกษาให้แก่ผู้บริหารหรือ  
บุคลากรที่รับผิดชอบงานประกัน  
คุณภาพการศึกษา หน่วยงานจัดการ  
เรียนการสอน เพื่อเป็นการสร้าง  
มาตรฐานในการทำงานให้ยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยขยาย  
ขอบเขตครอบคลุมทุกประเภท

หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานเทียบ  
เท่าหน่วยงานจัดการเรียนการสอน  
หน่วยเสริมศึกษา และโรงเรียนสาธิต

2.2 ควรทำการวิจัยใน  
รูปแบบผสมผสานของการวิจัยทั้ง  
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เกี่ยว  
กับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จใน  
การบริหารงานประกันคุณภาพการ  
ศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลาย  
มีความถูกต้อง ชัดเจนมากขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ  
ได้ด้วยความกรุณาจากนางสาว  
พนมพร ปัจจวงษ์ ผู้อำนวยการ  
ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการ  
ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ  
และตรวจแก้ข้อบกพร่องทุกชั้น  
ตอนของการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่  
สนับสนุนงบประมาณเงินรายจ่าย  
เงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ  
2562 ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณผู้เชี่ยวชาญใน  
การพิจารณาเครื่องมือในการเก็บ  
ข้อมูลวิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์  
ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ  
ภูพัฒน์วิบูลย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดร.วรรณณา สิ้นศิริ และผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร. จินดาพร จำรัส  
เลิศลักษณ์

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์  
ดร.ประสาท เนื่องเฉลิม อีกครั้งที่  
ช่วยพิจารณาเล่มวิจัยฉบับสมบูรณ์

ขอขอบคุณท่านอธิการบดี  
ท่านรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ  
คณบดี รองคณบดี เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ  
ขอขอบคุณประกันคุณภาพการศึกษา  
หน่วยงานจัดการเรียนการสอนที่มี  
ผลการดำเนินงานระดับดีมาก คุณ

วรินทร์ ไชยปัดชา คุณสมสมัย  
บุญทศ ที่ให้ความกรุณาสัมภาษณ์  
ข้อมูลเชิงลึก (in-depth interviews)  
ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณจันทิมา  
จันทร์พร ที่ให้ความอนุเคราะห์อ่าน  
พิสูจน์อักษรงานวิจัยฉบับนี้

ผลการวิจัยนี้ หาก  
เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา  
มหาวิทยาลัยมหาสารคามขึ้นได้  
แล้ว ผู้วิจัยขอยกประโยชน์ดังกล่าว  
ให้กับผู้มีคุณูปการดังรายชื่อข้าง  
ต้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจน์ ศรีสุรินทร์ และคณะ. (2559). *ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ  
การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัย  
ราชธานี. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ  
ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้  
สู่ความยั่งยืน* มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง  
จังหวัดนครราชสีมา: หน้าที่ 836-844.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553, 11 มีนาคม). *เรื่อง ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ  
ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กฎกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณา สุนทรไชยา. (2558). *ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร  
งานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสาร  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีที่  
4 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2558: หน้าที่ 79-97.*

- กัมปนาท อาษา. (2561). การกำหนดสมรรถนะเฉพาะสายงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่ 37 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2561*: หน้าที่ 77-89.
- กัมปนาท อาษา. (2561). *การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใน ปีการศึกษา 2557-2559* หน่วยงานจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- จินตนา สระทองขาว. (2554). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชิงจราย*. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 10 ฉบับที่ 1*: หน้าที่ 432-440.
- เชิดชัย ฮวดศรี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนระดับการศึกษา ชั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พร้อมรัตน์ สุกุลมีฤทธิ์. (2556). *กระบวนการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองขอนแก่น เขต 1: พหุกรณีศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 7 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2556*: หน้าที่ 137-145.

- พัฒนพงษ์ แก้วยม. (2557). การศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- มัสดี แวดราม. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายใน ที่บูรณาการกับงานปกติ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 24 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน-ธันวาคม 2556: หน้า 59-81.
- วรรณภา ตันทิวากร. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R e-Journal ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2560: หน้า 160-181.
- วาสนา สะอาด และคณะ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561. กรุงเทพฯ: มปป.
- สุรวี ศุณาลัย. (2555). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. งานวิจัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. (2552). การติดตามผลและประเมินผลกรณีเทศ. [ออนไลน์]. ได้จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/07/29/monitoring-evaluation/>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2562].
- อานาจ วัดจินดา. (2559). MCKINSEY 7-S FRAMEWORK แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. [ออนไลน์]. ได้จาก <http://www.gracezone.org/home/?p=329>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2562]

Weber M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*.  
Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York:  
Free Press.

# ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

## Learning outcomes of Thailand Qualifications Framework

จิตติวรดา พลเยี่ยม<sup>1</sup>, ประสาท เนืองเฉลิม<sup>1</sup>

Thitiwarada Pholyiam<sup>1</sup>, Prasat Nuangchalerm<sup>1</sup>

Received: 22 January 2019 ; Revised: 6 March 2019 ; Accepted: 4 April 2019

### บทคัดย่อ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ คือ ข้อกำหนดที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการเรียนการสอน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาจัดให้ทั้งในและนอกหลักสูตร โดยให้ผู้เรียนได้มีความรู้ สมรรถนะ และคุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บางสาขาวิชาอาจเพิ่มมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านอื่นเพิ่มเติมขึ้นอยู่กับสาขาวิชาต้องการให้บัณฑิตของสาขาวิชามีมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้เฉพาะด้านนั้นๆ

**คำสำคัญ:** ผลลัพธ์การเรียนรู้, กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ, หลักสูตร

<sup>1</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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



## Abstract

Learning outcomes are requirements that are intended for learners to develop themselves through the process of teaching and participating in various activities. Higher education institutions provide both on and off-course by allowing students to have knowledge, competencies and features as specified by the curriculum. Learning outcomes of higher education qualifications include: morality, ethics, intellectual skills Interpersonal skills, responsibilities and numerical analysis skills, communication and use of information technology. Some disciplines may increase the standard of other learning outcomes, depending on the subject, requiring the graduates of the subject to have specific learning outcomes.

**Keywords:** Learning outcomes, National Higher Education Qualifications Framework, curriculum

## บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาประเทศ การประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่เน้นสร้างคนไทยให้เป็น คนดี มีปัญญา มีความสุข โดยยึดหลักผู้เรียนเป็น สำคัญที่สุด (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ในระยะเปลี่ยนผ่านที่ผ่านมา ส่งผลกระทบให้เกิดการปฏิรูปการ

ศึกษาทุกระดับเรื่อยมา (วิมานพร รูปใหญ่, 2555) จากการปฏิรูปตั้งกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้ทุกหลักสูตรในระดับอุดมศึกษา ต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรในทุกๆ 5 ปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 เป็นต้นมา โดยกำหนดการปรับปรุงหลักสูตรทุกหลักสูตรต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ซึ่งเป็นกรอบแสดงระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศ

(จุฬารัตน์ ศราวณะวงศ์, 2553) เพื่อให้ให้นักศึกษามีคุณลักษณะตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ และมีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) สิ่งที่จะทำอันให้เห็นถึงความ มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน คุณวุฒิดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพ บัณฑิตที่ได้คุณวุฒินั้นๆ ซึ่งสามารถ พิจารณาจาก ผลการเรียนรู้ของ บัณฑิต (Learning Outcome: LO) ที่ครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทาง ปัญญา ด้านทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ และด้านทักษะการ วิเคราะห์ ตัวเลข การสื่อสารและการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HED) เป็น กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่ง ประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่ง สายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจาก คุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละ

ระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับ ของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตร ในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการ เรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจ ในประสิทธิผลการดำเนินงาน ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับ อุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบัน อุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิต ให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผล การเรียนรู้

หลักการสำคัญของกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ยึดหลักความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจน มาตรฐานการศึกษาของชาติ และ มาตรฐานการอุดมศึกษา โดยมุ่งให้ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการ จัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ และ มาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การ

ปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา ได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมุ่งเน้นที่มาตรฐาน ผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพเพื่อประกันคุณภาพบัณฑิต และมุ่งให้ คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบัน อุดมศึกษาใดๆ ของประเทศไทย เป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกันได้ กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและ ต่างประเทศ

ผลลัพธ์การเรียนรู้ สะท้อน สิ่งที่ผู้เรียนสามารถแสดงออกเป็น รูปธรรมและสามารถวัดและประเมิน ผลได้ ผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นความ สำเร็จ (Achievement) ของผู้เรียน หลังจากจบการเรียนรู้ในแต่ละบท เรียน ชุดวิชา รายวิชา กิจกรรมเสริม หลักสูตร และหลักสูตร อีกนัยหนึ่ง คือ สิ่งที่ผู้เรียนต้องสามารถทำได้ หลังกระบวนการการเรียนรู้แต่ละบท เรียน รายวิชา หลักสูตร ฯลฯ โดย พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ผู้เรียน ไม่เคยทำได้มาก่อนและหรือได้รับการ พัฒนาให้ดีขึ้น

## ผลลัพธ์การเรียนรู้คือ เป้าหมายสำคัญ

ผลลัพธ์การเรียนรู้จะเป็น ตัวบ่งบอกถึงสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องรู้

เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ภายหลังจากที่ได้สำเร็จกระบวนการ ในการเรียนรู้แล้วในแต่ละหน่วยการ เรียนรู้รายวิชา หรือหลักสูตร ผลลัพธ์ การเรียนรู้จะมาพร้อมกับเกณฑ์การ ประเมินที่ระบุเกณฑ์ขั้นต่ำ ในขณะที่ การให้คะแนนจะอยู่บนพื้นฐาน ของความตั้งใจที่อยู่นอกเหนือหรือ ภายใต้เกณฑ์นั้น ผลการเรียนรู้ต่าง จากจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ซึ่งจุด มุ่งหมายการเรียนรู้นั้นจะให้ความ สนใจกับผลสำเร็จมากกว่าความ ตั้งใจสอนของครูผู้สอน (Harvey, 2004).

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของ หลักสูตร (Curriculum Learning Outcomes) เป็นความคาดหวัง พฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมของ ผู้เรียนที่เป็นผลสำเร็จ แสดงออก ถึงความรู้และความเข้าใจที่เกิดจาก กระบวนการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรจะเป็น ข้อความอธิบายพฤติกรรมอย่าง กว้างๆ สะท้อนเป้าประสงค์ของ บัณฑิตตามปรัชญาของหลักสูตร คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ของมหาวิทยาลัยและหรือกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาแห่ง ชาติ และกรอบมาตรฐานวิชาชีพ

ของสาขาหรือหลักสูตร ในขณะที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละวิชาจะเป็นพฤติกรรมจำเพาะของผู้เรียน แต่ละชั้นที่จะก้าวไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร กล่าวคือความสำเร็จของผู้เรียนตาม ผลลัพธ์การเรียนรู้จำเพาะในระดับบทเรียน ชุดวิชา รายวิชา หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร จะเป็นหลักประกันความสำเร็จของผู้เรียนในระดับหลักสูตร ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของผลลัพธ์การเรียนรู้ของรายวิชาและของหลักสูตรในลักษณะเช่นนี้ นอกจากจะเป็นการแสดงถึงความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียว (Coherence) ของบทเรียน ชุดวิชา รายวิชา ฯลฯ ในหลักสูตร ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของผลลัพธ์การเรียนรู้พัฒนาเป็นลำดับชั้นยังแสดงถึงความสำคัญจำเป็นของบทเรียน ชุดวิชา รายวิชา ฯลฯ เพื่อพัฒนาบัณฑิตตามปรัชญาของหลักสูตร (Tarr, 2014 ; Clark, D., 1999 ; ศิราณีย์ อินทรหนองไผ่, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ส่วนมากที่ผู้เรียนจะต้องประสบความสำเร็จในองค์ประกอบย่อยที่เป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของแต่ละบทเรียน ชุดวิชา รายวิชา หรือกิจกรรมเสริม

หลักสูตร เป็นลำดับขั้น เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรในบางกรณีต้องอาศัยผลสำเร็จของผลลัพธ์การเรียนรู้ระดับบทเรียน ชุดวิชา รายวิชา ฯลฯ มากกว่าหนึ่งตัว

### การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

การเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้มีแนวคิดมาจากการจัดการศึกษาเชิงผลลัพธ์เน้นการสร้างบัณฑิตที่มีสมรรถนะ (Competent) เพื่อประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งในบางครั้งจะเรียกว่าการศึกษาเชิงสมรรถนะ (Competence-Based Education) การจัดการศึกษาในลักษณะนี้จะดำเนินการบนฐาน “การเรียนรู้ของผู้เรียน” เป็นสำคัญ ภายใต้การสอน (Teaching) การฝึกฝน (Coaching) และการช่วยเหลืออำนวยความสะดวก (Facilitating) ของอาจารย์ผู้สอนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ที่ออกแบบมาโดยใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นตัวตั้ง ข้อดีของการเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ จะช่วยให้อาจารย์กำหนดประเภทหรือระดับความลึกของสิ่งที่ผู้เรียนควรจะได้เรียนรู้ในหลักสูตร ชุดวิชา รายวิชา หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร

รวมถึงการออกแบบ ส่วนประกอบต่างๆ ของการสอน เช่น กลยุทธ์ในการสอน (Instructional Strategy) เนื้อหา (Content) รวมถึงการกำหนดรูปแบบการวัดและประเมินผล (Assessment) เพื่อประกันคุณภาพการจัดการศึกษาที่เป็นรูปธรรม และสามารถติดตามการวัดและประเมินผลได้ง่ายขึ้น

ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะแสดงออกมาเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ (พฤติกรรมแสดงออกได้และวัดได้) อาศัยคำกริยาที่สะท้อนพฤติกรรม (Action Verbs) ระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรจะสามารถทำได้ เมื่อจบ หลักสูตร บทเรียน ชุดวิชา รายวิชา หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ควรมีการคิดและตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์ในหลักสูตร เพื่อความสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียว (Coherence) ของหลักสูตรต้องสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณและหรือเชิงคุณภาพ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรจะต้องสะท้อนรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ (TQF) กรอบคุณลักษณะบัณฑิต อันพึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย และกรอบมาตรฐานวิชาชีพของสาขาหรือหลักสูตรนั้น

(Tarr, 2014 ; Clark, 1999)

ซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรจะต้องเขียนด้วยคำกริยาที่สะท้อนพฤติกรรมแบบกว้างๆ ที่ไม่เฉพาะเจาะจงกับเนื้อหาหรือรายละเอียดของกิจกรรม อาจจะไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่ต้องอาศัยผลลัพธ์การเรียนรู้ย่อยที่สามารถวัดได้หลายขั้นมาประกอบ ผลลัพธ์การเรียนรู้เขียนด้วยคำกริยาที่สะท้อนพฤติกรรมที่ผูกกับบทเรียน รายวิชา ฯลฯ ซึ่งทุกผลลัพธ์การเรียนรู้จะต้องสามารถวัดได้

## ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่จำเป็นต่อการพัฒนามาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละด้าน

การเรียนรู้ของมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านเกิดขึ้นได้หลายวิธี ดังนั้น การบรรลุผลสำเร็จในมาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านจะต่างกัน การสอนจะต้องใช้กลยุทธ์การสอนที่เหมาะสมกับรูปแบบต่างๆ ของการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของกลยุทธ์การสอนนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสัดส่วนสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของ

สถาบันฯ เพื่อให้มั่นใจว่าปัจจัยสู่ความสำเร็จเหล่านี้เป็นที่เข้าใจของคณาจารย์ผู้เกี่ยวข้อง และนำไปใช้ในการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

1. การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาด้านนี้เกี่ยวข้องกับการผสมผสานความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมและปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามกาลเทศะ ศักดิ์ศรี และวุฒิภาวะในการตัดสินใจ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาจะรวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดี การวิเคราะห์และสะท้อนพฤติกรรมของตนเองและของผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ กัน การอภิปรายเป็นกลุ่มในเรื่องความขัดแย้งทางความคิดอย่างง่าย ๆ และที่ซับซ้อนมากขึ้น จะช่วยให้นักศึกษาเห็นค่านิยมของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเกิดความคิดโดยใช้หลักการทั่วไปว่า สิ่งที่ตนเชื่อควรเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมของตนเองได้ หลักในการถ่ายทอดการเรียนรู้จะต้องมีการอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นไปได้ต่างๆ รวมถึงสถานการณ์ที่นักศึกษาจะต้องเผชิญในชีวิตภายนอกและในการทำงาน แม้ว่าผลการเรียนรู้

ด้านนี้อาจถูกจัดเป็นรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ควรใช้ทุกโอกาสในการเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในทุกๆ รายวิชาที่สอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

2. การแสวงหาความรู้ ปัจจัยสำคัญ คือ การจัดภาพรวมอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและเนื้อหาสาระในการเรียน การสอนไว้ล่วงหน้า และเมื่อมีข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้นควรจะเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่จัดไว้แล้ว และเชื่อมโยงกับความรู้เดิมของนักศึกษา เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและนำมาใช้ การใช้เครื่องมือช่วยจำและการทบทวนเนื้อหาที่สำคัญเป็นระยะๆ จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลนั้นจะอยู่ในความทรงจำได้ในระยะยาว

3. การพัฒนาทักษะทางปัญญา ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การพัฒนาความคิดรวบยอด รวมทั้งหลักการทางทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นลำดับขั้นตอนตามแผนที่วางไว้และต้องฝึกปฏิบัติในหลายสถานการณ์ รวมทั้งที่คล้ายคลึงกับสถานการณ์ที่คาดว่าจะได้ใช้ในอนาคตเพื่อช่วย ใน

การถ่ายทอดความรู้และนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ตามความเหมาะสม การพัฒนาความสามารถในการกำหนดและใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ที่ไม่เคยคิดมาก่อน จำเป็นต้องมีการทำงานในการแก้ปัญหาแบบปลายเปิดโดยให้ความช่วยเหลือในการจำแนกแยกแยะ และการประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจ เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ นักศึกษาคควรถูกฝึกให้สามารถสะท้อนกระบวนการคิดของตนเอง เมื่อพบกับงานใหม่ๆ ที่ท้าทายและสามารถพัฒนาการจัดการกลยุทธ์ในการคิดของตนเองเมื่อต้องแก้ไขประเด็นปัญหาในลักษณะต่างๆ

4. การพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และได้รับข้อมูลป้อนกลับต่อผลการทำงานที่สร้างสรรค์ ข้อมูลป้อนกลับดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพสูงสุดถ้านักศึกษาได้วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองในสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสามารถพัฒนาเป็นหลักในการแสดงพฤติกรรมของตนเองการ

พัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบสำหรับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องมอบหมายงานให้นักศึกษาที่จะพัฒนาและกระตุ้นความสามารถเหล่านั้นด้วยความมุ่งหวังให้มีผลงานที่ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

5. การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ คือ การจัดการสอนที่มีการฝึกปฏิบัติเป็นลำดับขั้นตอนตามที่วางแผนไว้พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับและคำแนะนำในการปรับปรุงทักษะที่จำเป็นทางด้านการคำนวณอย่างง่ายๆ แก่นักศึกษาเพื่อปรับปรุงทักษะที่จำเป็นทางคณิตศาสตร์อย่างง่ายๆ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นักศึกษาที่เข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาอาจมีความสามารถต่างกันในการใช้ทักษะด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลขและการสื่อสาร ซึ่งบางคนต้องได้รับการสอนเป็นพิเศษ ทั้งนี้อาจทำได้โดยการสอนโดยตรงร่วมกับการฝึกปฏิบัติ และควรให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่คาดหวังซึ่งสูงขึ้นตามลำดับ

ดังนั้น การนำผลลัพธ์ การเรียนรู้ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เชิงคุณภาพเพื่อประกันคุณภาพ บัณฑิตมาเป็นเครื่องมือสำคัญใน การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ควรมีเป้าหมายที่สมรรถนะ ทักษะ และอุปนิสัยของผลผลิตและผลลัพธ์ คือคุณภาพบัณฑิตที่สอดคล้อง กับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยการนำผลลัพธ์การเรียนรู้มาพัฒนา ในทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มวิชาหลัก กลุ่ม ทักษะชีวิตและอาชีพ กลุ่มทักษะ การเรียนรู้และนวัตกรรม และกลุ่ม ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี โดยการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับทักษะดังกล่าว โดยเฉพาะกลุ่มทักษะการเรียนรู้และ นวัตกรรมในส่วนของความคิดเชิง วิพากษ์และการแก้ปัญหา กลุ่ม

ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ในด้านการรู้สื่อ การรู้สารสนเทศ และกลุ่มทักษะชีวิตและอาชีพซึ่ง สามารถปรับตัว มีปฏิสัมพันธ์ทาง สังคมและข้ามวัฒนธรรม ความ เป็นผู้นำและความรับผิดชอบ ซึ่ง ผลลัพธ์การเรียนรู้แต่ละด้านเกิด ขึ้นได้หลายวิธี ดังนั้น การที่จะ พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มี คุณภาพ หลักสูตรควรมีการเชื่อมโยงหรือเขียนผลลัพธ์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะสำคัญ สำหรับผู้เรียน รวมถึงผู้สอนควรใช้ วิธีการจัดกิจกรรมการสอนที่หลากหลาย มีการประเมินผลที่หลากหลาย โดยตั้งพฤติกรรมที่คาดหวังให้ ชัดเจนเพื่อจะได้ออกแบบการจัดการ เรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑารัตน์ ศรารณะวงศ์. การประเมินความพึงพอใจและ ความคาดหวังของ ผู้ใช้บัณฑิต สาขาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2545 - 2548. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 28(2): 1-16, 2553.



วิมานพร รูปใหญ่. การศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตาม  
กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสาขาวิชา  
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์. สืบค้นได้จาก [http://www.boe.human.ubru.ac.th/  
research/images/research](http://www.boe.human.ubru.ac.th/research/images/research), 2555.

ศิริณีย์ อินทรหนองไผ่, จุฑามาศ คชโคตร. ผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐาน  
คุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาล  
ชุมชน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารพยาบาลตำรวจ*,  
9(2), 04-14, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับ  
อุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552. *เอกสารประกอบการประชุมเชิง  
ปฏิบัติการเรื่อง กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิ: การพัฒนารายละเอียด  
ของหลักสูตรและรายวิชาให้มีคุณภาพ*. 30 กันยายน-2 ตุลาคม  
2552 ณ โรงแรมเรดิสัน กรุงเทพฯ. 2552.

Clark, D. *Learning Domains or Bloom's Taxonomy*. [Online], Available:  
<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html> [12 Mar  
2015].

Lee H. *Learning Outcomes*. Available: [http://www.qualityresearch  
international.com/glossary/learningoutcomes.htm](http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/learningoutcomes.htm). 2004.

Terri T. *Tips for Writing Student Learning Outcomes*. [Online],  
Available: [http://ctl.iupui.edu/Resources/Planning-the-  
Learning-Experience/Writing-Student-Learning-Outcomes](http://ctl.iupui.edu/Resources/Planning-the-Learning-Experience/Writing-Student-Learning-Outcomes)  
[12 Mar 2015], 2014.

# แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## AR HuaHin Map Guide

ณกฤช รัตนวงศา<sup>1</sup>, สุวรรณรัตน์ พุทธิอุปถัมภ์<sup>1</sup>, เพียงฤทัย หนูสวัสดิ์<sup>1</sup>  
Nakrit Rattanawongsa<sup>1</sup>, Suwannarat Phuttaoupatham<sup>1</sup>,  
Paingruthai Nusawat<sup>1</sup>

Received: 21 March 2019 ; Revised: 4 October 2019 ; Accepted: 18 September 2019

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 2) เพื่อประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้ที่มีต่อ แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหินเป็นการพัฒนาแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอ หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองหัวหิน และนักท่องเที่ยว จำนวน 7 คน และนักท่องเที่ยว จำนวน 393 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แผนที่ท่องเที่ยวความจริงเสมือนที่ได้มีรูปแบบของแผนที่เป็นลักษณะการนำเสนอแบบ Infographic และใช้เทคนิคความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality) ร่วมกับการนำเสนอผ่านสื่อวิดีโอ ซึ่งสามารถใช้งานผ่านโปรแกรม HP Reveal และ 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในภาพรวมต่อแผนที่ท่องเที่ยว

<sup>1</sup> คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล

<sup>1</sup> Rajamangala University of Technology Rattanakosin, wang klai kangwon campus

แบบความจริงเสมือน กรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เป็น 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็น 0.67

**คำสำคัญ:** ความจริงเสมือน, แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน, แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## Abstract

The objectives of this research were ; (1) to develop a virtual tourist map, case study of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province ; and (2) to evaluate satisfaction of users with the virtual tourist map, case study of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province. This research is to develop a virtual tourist map, case study of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province. The sample group used in this research was divided into 2 groups, which are 7 staffs of Hua Hin Municipality and 393 tourists. The instrument used in the research was a questionnaire about satisfaction with the virtual tourist map. The data was analyzed by using mean and standard deviation.

The result of the research 1) The map has the characteristics of an infographic presentation. And we use Augmented Reality techniques in conjunction with video presentations which can be used through the HP Reveal program.2) Showed that in term of the result of user satisfaction evaluation on the virtual tourist map, case study of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, the users are satisfied with the overall picture of the virtual tourist map, case study of Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, at a high level. The mean is 4.34 and the standard deviation (S.D) is 0.67.

**Keywords:** Augmented Reality, AR Huahin Map Guide, AR Map

## บทนำ

ความจริงเสมือน (Augmented Reality) เป็นเทคโนโลยีที่ผสมผสานโลกความเป็นจริงและโลกเสมือนที่สร้างขึ้นมาผสมผสานเข้าด้วยกันผ่านซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ เป็นการสร้างข้อมูลบนโลกเสมือนเช่น ภาพกราฟิก วิดีโอ รูปทรงสามมิติและข้อความ ตัวอักษรให้ผนวกซ้อนทับกับภาพในโลกจริงที่ปรากฏบนกล้องโทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์หรือตัวจับเซ็นเซอร์ ผู้ใช้โปรแกรมสามารถมองเห็นและสัมผัสภาพ เรื่องราวและสถานการณ์ต่างๆ แบบเรียลไทม์ครบทั้ง 360 องศา หรือที่เรียกว่า 4 มิติ โดย AR นั้นมีวิวัฒนาการมาจากบาร์โค้ดสองมิติที่เห็นได้ทั่วไปในทุกผลิตภัณฑ์ที่ใช้กันเทคโนโลยีเสมือนจริงได้ถูกรวมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมประจำวัน มีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในด้านต่างๆ ทั้งด้านศิลปะ การแพทย์ การศึกษา การท่องเที่ยวและการพาณิชย์ (ชลธิชา เรือนปัญญา, 2556)

ปัจจุบันการท่องเที่ยวเป็นธุรกิจที่สร้างรายได้ในอันดับต้นๆ ของประเทศไทย โดยนัก

ท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาเที่ยวในประเทศไทยนั้นมีมาจากหลายประเทศ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่หลากหลายในแต่ละภูมิภาค รวมถึงมีความหลากหลายทางด้านอาหารและวัฒนธรรมประเพณี จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี โดยทางส่วนของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ก็มีการส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจด้านการท่องเที่ยวในทุกๆ ช่องทาง รวมถึงในด้านของนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว โดยมีการนำสื่อมัลติมีเดียในรูปแบบที่ทันสมัย สามารถเข้าถึงได้ง่ายเข้ามาช่วยในการนำเสนอข้อมูล เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวสามารถรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยววันนั้นๆ ได้แบบสะดวก รวดเร็ว และน่าสนใจ โดยอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์นั้นได้ชื่อว่าเป็นสถานที่พักผ่อนตากอากาศริมทะเลที่เก่าแก่ที่สุดของประเทศไทย และเป็นจุดหมายยอดนิยมอันดับต้นๆ ในการท่องเที่ยวและพักผ่อนช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ของคนกรุงเทพฯ มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกมากมายและครบครัน อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวให้ไปเที่ยวชมอยู่หลายแห่ง เช่น ชายหาดหัวหิน สถานีรถไฟหัวหิน เขาเต่า เขาตะเกียบ ฟาร์มแกะดำหัวหิน ตลาดน้ำหัวหิน ตลาดโต้รุ่ง วัดห้วยมงคล สวนน้ำหัวหิน Black Mountain Water Park เดอะเวเนเซีย และ Cicada Market เป็นต้น จึงถือเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีเสน่ห์และสมบูรณ์แบบอีกแห่งหนึ่ง โดยในปีปัจจุบัน ปัญหาหนึ่ง ที่สำคัญสำหรับนักท่องเที่ยวในการเดินทางคือเรื่องของเส้นทางรถท่องเที่ยว และข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละสถานที่ท่องเที่ยวที่มีการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบเดิม และไม่ครบถ้วน ขาดนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ทำให้นักท่องเที่ยวประสบปัญหาในเรื่องของข้อมูลที่ได้รับจะไม่ครบถ้วน ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความไม่สะดวกในการเรียกดูข้อมูลต่างๆ

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำ แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน โดยใช้โปรแกรม HP Reveal โดยเป็นแผนที่ท่องเที่ยวในอำเภอหัวหิน 12 แห่งที่เป็นแบบความจริงเสมือนจะประกอบไปด้วยสถานที่

ท่องเที่ยวของอำเภอหัวหิน จำนวน 12 แห่ง โดยในแผนที่จะประกอบไปด้วย ที่ตั้ง เส้นทางรถจราจร ข้อมูลรูปภาพ ของแต่ละสถานที่ เพื่อให้ให้นักท่องเที่ยวได้เห็นบรรยากาศของแต่ละสถานที่ ซึ่งถือเป็นการประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว และยังช่วยให้นักท่องเที่ยวเกิดความสะดวกในการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลของแต่ละสถานที่ได้ง่ายขึ้น โดยจะส่งผลดีต่อการท่องเที่ยวอำเภอเมืองหัวหินต่อไปได้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนกรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อประเมินความพึงพอใจจากผู้ใช้ที่มีต่อ แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนอำเภอหัวหิน

## วิธีดำเนินการวิจัย

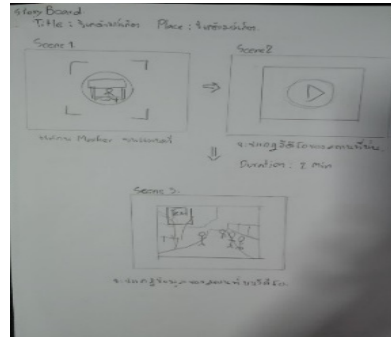
ศึกษาและรวบรวมความต้องการของผู้ใช้งานที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวความจริงเสมือน โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเมืองหัวหิน และจากการเก็บข้อมูล

ผ่านแบบสอบถามออนไลน์จากผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ต จำนวน 100 เพื่อต้องการทราบความต้องการเบื้องต้นว่าผู้ใช้งานต้องการให้มีข้อมูลหรือรูปแบบของแผนที่ท่องเที่ยวในลักษณะใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาต่อไป

จัดทำร่างสตอรี่บอร์ดของแผนที่ท่องเที่ยวทั้งหมดเกี่ยวกับสิ่งที่จะนำไปใส่ไว้ในแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนโดยการร่างรูปแบบแผนที่และจัดทำสตอรี่บอร์ดรูปแบบเนื้อหาต่างๆ ที่จะนำเสนอเป็นวิดีโอ รูปภาพ เป็นต้น โดยการกำหนดเวลาในการแสดงผลและรูปแบบการแสดงผล



ภาพประกอบ 1 ร่างแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน



ภาพประกอบ 2 ร่างสตอรี่บอร์ดรูปแบบการนำเสนอของแต่ละสถานที่

ออกแบบและจัดทำแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนโดยศึกษาแผนที่ตัวอย่างจากแผนที่ท่องเที่ยวอำเภอหัวหิน และ แผนที่ท่องเที่ยวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และหาตำแหน่งการวางสถานที่ต่างๆ ที่จะนำมาใช้ โดยใช้โปรแกรม Adobe Illustrator



ภาพประกอบ 3 แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน

เก็บข้อมูลต่างๆ ของแต่ละสถานที่ทำการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลรายละเอียดของแต่ละสถานที่ ในรูปแบบของ รูปภาพและวีดีโอ ซึ่งประกอบไปด้วยสถานที่ท่องเที่ยวจำนวน 12 สถานที่ ได้แก่

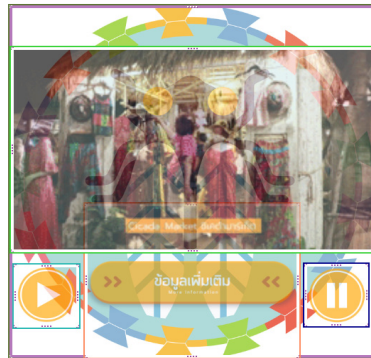
- หาดหัวหิน
- อุทยานราชภักดิ์
- สวนสนประดิพัทธ์
- วัดเขาตะเกียบ
- Seen Space
- สถานีรถไฟหัวหิน
- เฟลีนวาน
- วัดห้วยมงคล
- แทมารีนมาร์เก็ต
- หาดหัวหิน
- ตลาดโต้รุ่ง
- จุดชมวิวเขาหินเหล็กไฟ

5. จัดทำวีดีโอของแต่ละสถานที่ โดยการตัดต่อและเพิ่มเติมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในรูปแบบของสื่อวีดีโอและรูปภาพแบบ 360 องศา



ภาพประกอบ 4 การจัดทำสื่อในรูปแบบวีดีโอ

6. จัดทำสื่อความจริงเสมือน (AR) ให้อยู่ในรูปแบบของแผนที่ท่องเที่ยวความจริงเสมือน โดยใช้โปรแกรม HP Reveal



ภาพประกอบ 5 สร้างสื่อผ่านโปรแกรม HP Reveal

6.1 สร้างตัวแสมกนไว้บนแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน โดยสร้างตัว แสมกนที่จะใช้ในการแสมกนข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือและแท็บเล็ต ตัวแสมกนจะอยู่ในตำแหน่งของแผนที่ท่องเที่ยวตามจุดของแต่ละสถานที่นั้นๆ

**ตาราง 1** ตัวอย่างรูปภาพของ  
ตัวแสบกน

รูปตัวแสบกน	ชื่อสถานที่
	หาดหัวหิน
	อุทยานราชภักดิ์
	สวนสนประดิพัทธ์
	วัดเขาตะเกียบ

8. ทดสอบการใช้งานของ  
แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริง  
เสมือน โดยทำการทดสอบการใ้  
งานแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริง  
เสมือนโดยให้นักท่องเที่ยว และเจ้า  
หน้าที่เทศบาลเมืองหัวหินเป็นผู้  
ทดลองใช้งานแผนที่ท่องเที่ยวแบบ  
ความจริงเสมือน เพื่อตรวจสอบข้อ  
ผิดพลาดต่างๆ

9. ปรับปรุงและแก้ไขแผนที่  
ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน

โดยนำผลที่ได้จากการทดสอบการ  
ใช้งานแผนที่ท่องเที่ยวแบบความ  
จริงเสมือนจากนักท่องเที่ยวและ  
เจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองหัวหินมา  
ปรับปรุงและแก้ไข

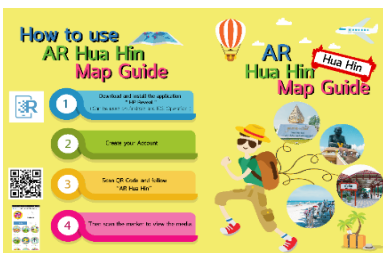
10. ประเมินความพึงพอใจ  
จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ  
ของผู้ใช้งานที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยว  
แบบความจริงเสมือนโดยนำแบบ  
แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินค่า  
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม  
(IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน  
โดยมีข้อคำถามจำนวน 26 ที่ผ่านค่า  
การประเมินแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่  
1) ด้านข้อมูล 2) ด้านการออกแบบ  
3) ด้านสื่อการนำเสนอ 4) ด้านการ  
ใช้งาน โดยทำการประเมินความ  
พึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อแผนที่  
ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน  
จำนวน 400 คน แบ่งเป็น คือเจ้า  
หน้าที่ของเทศบาลเมืองหัวหินและ  
นักท่องเที่ยว จำนวน 7 คน โดยใช้  
วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และ  
นักท่องเที่ยวจำนวน 393 คน โดย  
ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ  
คอเครน (Cochran, 1977) ที่ไม่  
ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน



## ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน (AR) อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ได้แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผ่านโปรแกรม HP Reveal ในรูปแบบของแผ่นพับขนาด A3 ที่สามารถนำไปใช้งาน ประกอบไปด้วย ที่ตั้ง เส้นทาง รูปภาพ และสื่อวิดีโอ เพื่อแจกแก่นักท่องเที่ยวตามจุดต่างๆ ได้แก่ เทศบาลเมืองหัวหิน สถานีรถไฟ และสถานีตำรวจท่องเที่ยว โดย

1.1 หน้าปกแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ภาพประกอบ 11 หน้าปกแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ภาพประกอบ 12 รูปแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สื่อวิดีโอที่ปรากฏในแต่ละสถานที่ท่องเที่ยว



ภาพประกอบ 13 สื่อวิดีโอตัวอย่างที่แสดงในแผนที่

สื่อที่แสดงผ่านรูปแบบความจริงเสมือนผ่านแอปพลิเคชัน HP Reveal



ภาพประกอบ 14 สื่อที่แสดงผ่านแอปพลิเคชัน HP Reveal

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

ตาราง 2 แสดงผลประเมินความพึงพอใจ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านข้อมูล	4.34	0.66	มาก
2. ด้านการออกแบบ	4.30	0.69	มาก
3. ด้านสื่อการนำเสนอ	4.34	0.67	มาก
4. ด้านการใช้งาน	4.38	0.65	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่าผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ใน

ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็น 0.87 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านข้อมูล ด้านการออกแบบ ด้านสื่อการนำเสนอ และด้านการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 4.34, 4.30, 4.34 และ 4.38 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็น 0.66, 0.69, 0.67 และ 0.67 ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนกรณีศึกษา อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ได้แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในลักษณะของสื่อสิ่งพิมพ์ประกอบกับการใช้งานสื่อความจริงเสมือน (Augmented Reality) ผ่านโปรแกรม HP Reveal ซึ่งภายในแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือนประกอบด้วย ที่ตั้ง เส้นทางและรูปภาพ และมีวิดีโอแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ สามารถใช้ในการ

ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวภายในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. การประเมินผลความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความพึงพอใจในภาพรวมที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก เพราะสามารถช่วยให้นักท่องเที่ยวเกิดความสะดวกในการค้นหาและเข้าถึงข้อมูลของแต่ละสถานที่ได้

### อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยทำให้ได้แผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผ่านโปรแกรม HP Reveal ซึ่งภายในแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน ประกอบด้วย ที่ตั้ง เส้นทางและรูปภาพ และมีวิดีโอแนะนำสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักท่องเที่ยวเห็น

ถึงประโยชน์และสามารถนำไปใช้งานได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตติศักดิ์ เจริญรูป (2560) ที่ได้พัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความเป็นจริงเสริมเพื่อนำเสนอข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา วัด พระแก้ว จังหวัดเชียงราย โดยใช้ AR เข้ามาช่วยในการนำเสนอข้อมูล ซึ่งใช้วิธีการซ้อนภาพ 2 มิติ และ 3 มิติ ที่อยู่บนโลกเสมือนให้อยู่ในภาพและสภาวะแวดล้อมจริง มีการนำเสนอใน 2 ลักษณะคือนำเสนอความจริงเสมือนจากรูปเล่มหนังสือการท่องเที่ยว และนำเสนอความจริงเสมือนจากสถานที่จริงภายในวัดพระแก้ว โดยมีผลประเมินความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งช่วยให้นักท่องเที่ยวสามารถเข้าใจประวัติศาสตร์และเข้าถึงข้อมูล ได้ง่ายและสะดวกขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ จรุงรักษ์ และณัฐวุฒิ กางเกต (2561) ได้พัฒนาเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยว ศาสนสถานในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสถานที่ท่องเที่ยวทางศาสนา ได้แก่ วัดต่างๆ ในเขตอำเภอปราณบุรี และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติประจำวัน

โดยใช้สื่อประเภทรูปภาพสไลด์และสื่อประเภท AR เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการเข้าใช้งาน และความพึงพอใจที่ผู้ใช้งานมีต่อสื่อทั้ง 2 ประเภท ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาเว็บไซต์ในรูปแบบเทคนิคความจริงเสริมมีประสิทธิภาพมากกว่าเว็บไซต์ที่มีการนำเสนอในรูปแบบภาพสไลด์ และมีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการใช้งานแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามวัตถุประสงค์ของผู้พัฒนา ผู้ใช้งานควรติดตั้งโปรแกรม HP REVEAL เพื่อใช้ใ้การรับชมสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบของ AR

2. สามารถนำงานวิจัยนี้ไปพัฒนาต่อยอดเป็นแอปพลิเคชันแผนที่ท่องเที่ยวแบบความจริงเสมือน โดยนำเสนอสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## เอกสารอ้างอิง

- จันทกานต์ สถาพรจนา. (2557). *การออกแบบและพัฒนาหนังสือเรียนที่ใช้เทคโนโลยีออกเมนต์เดดเรียลิตีในการนำเสนอภาพประกอบแบบสามมิติ*. (25 ตุลาคม 2561): ได้มาจาก <http://repository.rmutr.ac.th/>
- จุฑามาศ จุฑารักษ์, ณิชฎุฒิ กางเกต, เพ็ญฤทัย หนูสวัสดิ์, อัชฌาพร กว่างสวาสดี และอังคณา จัตตามาศ. (2561). *การพัฒนาเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวศาสนสถาน ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านคอมพิวเตอร์ภูมิภาคอาเซียน ครั้งที่ 6 (AUCC 2018). สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (29 ตุลาคม 2561): ได้มาจาก <http://aucc2018.kmitl.ac.th>

- นิติศักดิ์ เจริญรูป. (2560). การประยุกต์ใช้ความเป็นจริงเสริมเพื่อนำเสนอข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษาวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย. (30 ตุลาคม 2561): ได้มาจาก <http://www.mgts.lpru.ac.th/journal/index.php/mgts/article/download/382/131>
- บัญญัติ พูลสวัสดิ์. (2559). การพัฒนาแอปพลิเคชันความจริงเสริมบนมือถือสำหรับแหล่งท่องเที่ยวประวัติศาสตร์. (5 พฤศจิกายน 2561): ได้มาจาก <https://www.researchgate.net/>
- ลักษมณ์ เตชะวันชัย. (2555). รูปแบบการพัฒนาสื่อใหม่เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ไทภูเขา กรณีศึกษาบ้านยะฟู ตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. (7 พฤศจิกายน 2561): ได้มาจาก [http://ssruplan.ssru.ac.th/dept/strategy/content\\_document/28765-1.5.pdf](http://ssruplan.ssru.ac.th/dept/strategy/content_document/28765-1.5.pdf)
- วิลาส สมิทธิฤทธา. (2559). *Augmented Reality(AR) คืออะไรกันแน่?*. สืบค้นเมื่อวันที่ (8 พฤศจิกายน 2561): ได้มาจาก [https://broadcast.nbt.go.th/bcj/2559/doc/2559\\_10\\_4.pdf](https://broadcast.nbt.go.th/bcj/2559/doc/2559_10_4.pdf)
- สุรินทร์เพชรไทย. (2557). *ท่องเที่ยวเสมือนจริงด้วยเทคโนโลยี Augmented Reality(AR)*. (7 พฤศจิกายน 2561): ได้มาจาก <https://research.kpru.ac.th/sac/fileconference/28422018-05-03.pdf>
- Cochan, W.G. (1997). *Sampling Techniques*. 3<sup>rd</sup> edition. New York: John Wiley and Sons. (15 พฤศจิกายน 2561): ได้มาจาก [http://edujournal.psu.ac.th/edujn/index.php/edu\\_jn2015/article/download/107/9pdf](http://edujournal.psu.ac.th/edujn/index.php/edu_jn2015/article/download/107/9pdf).

# ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Influencing Factors for Post-Graduation Study Decision Making in Faculty of Informatics, Mahasarakham University

ณิชาพัทธ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา<sup>1</sup>  
Nichapatch Israngkool Na Ayutaya<sup>1</sup>

Received: 21 November 2018 ; Revised: 17 January 2019 ; Accepted: 8 February 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ, แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ, และ แบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นิสิตมีความคิดเห็นว่าคณะฯ มีคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถ และ 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร นิสิตมีความคิดเห็นว่าคณะฯ มีหลักสูตร ที่เปิดสอนตรงตามความ

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษา สำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Educator, Office of Secretary, Faculty of Informatics, Mahasarakham University

ต้องการของตลาดแรงงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว นิสิตมีความคิดเห็นว่าคณะฯ มีหลักสูตรและสาขาวิชาตรงตามความต้องการ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ, การตัดสินใจเข้าศึกษา, ระดับบัณฑิตศึกษา

## **Abstract**

The research aimed to study factors influencing post-graduation Study Decision Making in The Faculty of Informatics, Mahasarakham University. The research sample was 114 post-graduate Students in The Faculty of Informatics at Mahasarakham University. The research instrument used to collect data was a questionnaire with rating scale 5 level, check list type, and open ended type. The statistics used for analysis data composed percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The results of the research were: elements affecting decision making enrolled in the post-graduation Study at Faculty of Informatics, Mahasarakham University. Two elements showed: one in the higher level and one element in the middle level. 1) Image factors of the Faculty of Informatics, Mahasarakham University: The respondents had the opinion that the lecturers were experts and knowledgeable, 2) The curriculum factors: respondents had the opinion that the Faculty of Informatics had the curriculum and the discipline math on job market demand. 3) In addition, one element showed in the middle level, namely, individual rational factors. The respondents had the opinion that the Faculty of Informatics had the curriculum and the discipline math on demand.

**Keywords:** influencing factors decision making, decision making enroll study, post-graduate level

## บทนำ

คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้ดำเนินงานตามพันธกิจและภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ปัจจุบันคณะวิทยาการสารสนเทศ มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นมี 6 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาสารสนเทศศาสตร์ ภาควิชานิเทศศาสตร์ ภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาควิชาสื่ออนิเมต และภาควิชาภูมิสารสนเทศ เปิดสอนทั้งสิ้น 11 หลักสูตร คือ ระดับปริญญาตรี 6 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 4 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร คณะฯ มีนิสิตรวมทั้งสิ้น จำนวน 3,168 คน และมีสำนักงานเลขานุการคณะวิทยาการสารสนเทศ แบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานการเงินและพัสดุ และกลุ่มงานวิชาการ วิจัย และพัฒนานิสิต (คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560)

จากความสำคัญของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความแตกต่างจากระดับปริญญาตรี คือ

เน้นความเป็นเฉพาะทาง และการสร้างองค์ความรู้ว่าการศึกษาในระดับปริญญาตรี และการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาจากส่วนกลางที่ไปเปิดสอนในภูมิภาคต่างๆ ในรูปแบบของวิทยาเขต รูปแบบของความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคและเปิดสอน ในรูปแบบของศูนย์การศึกษา ตามจังหวัดต่างๆ ส่งผลให้เกิดการแข่งขันโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อรับผู้เรียนเข้าศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนการรับ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ดังนี้ 1) ด้านภาพลักษณ์ ของคณะ/มหาวิทยาลัย 2) ด้านหลักสูตร และ 3) ด้านเหตุผลส่วนตัว

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานและมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อจะได้เป็นข้อมูลแก่คณะฯ ในการวางแผนการรับนิสิตและจัดการศึกษา ระดับบัณฑิต



ศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และประเทศชาติตามทิศทางและศักยภาพของมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ ยังได้ทราบถึงสิ่งที่นิสิตคาดหวังจากการศึกษาและความนิยมที่มีต่อหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอน ความสามารถในการแข่งขันทางด้านการศึกษา การเตรียมความพร้อมในด้านเครื่องมือสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้อีกด้วย

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา

### วิธีการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาพลักษณ์ของคณะ/มหาวิทยาลัย 2) ด้านหลักสูตร และ 3) ด้านเหตุผลส่วนตัว โดยบูรณาการตัวแปรจากงานวิจัยของ Cubillo Sanchez and Cervino (2006)

ประชากร ได้แก่ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ชั้นปีที่ 1-2 จำนวน 114 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท และปริญญาเอก คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ชั้นปีที่ 1-2 จำนวน 84 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน  
ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของ  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย  
เพศ ชั้นปี หลักสูตร อาชีพหลัก ค่าใช้จ่าย  
ที่ใช้ระหว่างที่เข้ารับการศึกษ  
ข่าวการรับสมัครเข้าศึกษาต่อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม  
ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้า  
ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะ  
วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ด้าน  
คือ 1) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของ  
คณะ/มหาวิทยาลัย มีข้อคำถาม  
จำนวน 8 ข้อ 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร  
มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ และ  
3) ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว มี  
ข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ รวมมี  
ข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 22 ข้อ  
แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating scale) มี  
ทั้งหมด 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก  
ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลาย  
เปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะ  
อื่นๆ เพิ่มเติม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย  
เก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถาม  
และแบบสอบถามออนไลน์ Google

Form นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะ  
วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม โดยประชาสัมพันธ์  
ผ่าน facebook กลุ่มงานบัณฑิตคณะ  
วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จาก  
การตอบแบบสอบถามมาทำการ  
วิเคราะห์ แปลผล และ สรุปรายงาน  
คำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม  
ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แปล  
ความว่า ระดับความคิดเห็นมาก  
ที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แปล  
ความว่า ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แปล  
ความว่า ระดับความคิดเห็นปาน  
กลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แปล  
ความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แปล  
ความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย  
ที่สุด

## ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่า นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 69.0 มีอายุระหว่าง 23-30 ปี ร้อยละ 52.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.5 ประกอบอาชีพหลักเป็น พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 31.0 มีเกรดเฉลี่ยสะสม (GPA) ในระดับปริญญาตรี ช่วงระหว่าง 2.51-3.00 ร้อยละ 39.3 ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาจาก พ่อแม่ หรือผู้ปกครอง หรือครอบครัว ร้อยละ 41.6 ทราบแหล่งข่าวการรับสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา จาก Internet/ Web ร้อยละ 75.0 เป็นนิสิตหลักสูตรวท.ม.สื่อ นฤมิตร ร้อยละ 41.7 และเป็นนิสิตชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 33.2

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละด้าน สามารถสรุปปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย

ด้านภาพลักษณ์ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านหลักสูตร และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นรายข้อสามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านภาพลักษณ์คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อสามารถสรุปข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะที่มีคณาจารย์เก่งและ มีความรู้เชี่ยวชาญ รองลงมาคือ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะที่มีที่ตั้งสะดวกกับการเดินทางมาเรียน และ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะที่มีความโดดเด่นด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละ

ข้อสามารถสรุปข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีหลักสูตร ที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รองลงมาคือ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะที่เปิดสอนหลากหลายสาขาวิชา/หลักสูตร และคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีจำนวนเทอมต่อปีการศึกษาที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อสามารถสรุปข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม มีหลักสูตรและสาขาวิชาตรงตามความต้องการ รองลงมาคือ เพื่อนส่วนใหญ่มีความนิยมในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อนเลือกเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อยากให้คณะฯ มีการจัดอบรมทักษะต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริม ไปฝึกอบรม และดำเนินการเรียนการสอนควรมีวิชา ที่ช่วยปรับพื้นฐาน หรือเสริมทักษะด้านฝีมือ และคณะควรมีอุปกรณ์ให้สนับสนุนใช้งานจริงเพื่อช่วย ในการพัฒนาทักษะ และด้านอาจารย์ผู้สอน ควรแนะแนวทางการคิดหัวข้อวิจัยเพราะ นิสิต บางคนไม่มีความรู้ด้านงานวิชาการ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตาราง 1 ดังนี้

**ตาราง 1** แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม</b>			
1. ความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยของรัฐ	4.15	0.81	มาก
2. ความโดดเด่นด้านเทคโนโลยี	4.23	0.86	มาก
3. ความโดดเด่นด้านการเรียนการสอนของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.07	0.83	มาก
4. ความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถของคณาจารย์คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.35	0.77	มาก
5. ความทันสมัยห้องเรียนและห้องปฏิบัติการคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.05	0.90	มาก
6. ความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนการสอนคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.07	0.83	มาก
7. ความร่มรื่นและสวยงามของสภาพแวดล้อมคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.18	0.82	มาก
8. ความสะดวกในการเดินทางมาเรียนที่คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	4.29	0.75	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยด้านหลักสูตร</b>			
1. ความหลากหลายของสาขาวิชา/หลักสูตรที่เปิดสอน	4.21	0.76	มาก
2. การสนับสนุนทุนการศึกษา เช่น ค่าธรรมเนียมการศึกษาค่าหน่วยกิต	3.58	0.89	มาก
3. ค่าเทอม เช่น ค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าหน่วยกิตที่เหมาะสมและไม่แพง	3.90	0.84	มาก
4. ค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าเทอมไม่สูง เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น	3.98	0.76	มาก
5. หลักสูตรที่เปิดสอนมีชื่อเสียง	4.13	0.72	มาก
6. หลักสูตรที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน	4.23	0.63	มาก
7. หลักสูตรที่เปิดสอนมีคุณภาพและมีจำนวนหน่วยกิตที่เหมาะสม	4.14	0.68	มาก
8. หลักสูตรที่เปิดสอนเน้นทางด้านสาขาวิชาชีพ	4.08	0.81	มาก
9. จำนวนเทอมต่อปีการศึกษาที่เหมาะสม	4.17	0.76	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

**ตาราง 1** แสดงระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามรายด้าน (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว</b>			
1. หลักสูตรและสาขาวิชาตรงตามความต้องการ	4.37	0.62	มาก
2. เพื่อนเลือกเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นจำนวนมาก	3.33	1.20	ปานกลาง
3. เพื่อนส่วนใหญ่มีความนิยมในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	3.45	1.12	ปานกลาง
4. ผู้ปกครองสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	2.76	1.58	ปานกลาง
5. รุ่นพี่เป็นผู้แนะนำให้เลือกเรียนในคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	3.26	1.44	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>1.03</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ 2) ปัจจัยด้านหลักสูตร ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์

ของคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงที่สุด โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ ความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถของคณาจารย์คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รองลงมาคือ ความสะดวกในการเดินทางมาเรียนที่คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และโดดเด่นด้านเทคโนโลยี การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากคณะ

วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะฯ ที่เปิดสอนมายาวนานกว่า 17 ปี และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทั้งยังเป็นคณะฯ ที่มีคณาจารย์ที่เก่งมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความโดดเด่นด้านการปฏิบัติการ เนื่องจากคณะฯ ได้มีการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในห้องเรียนในภาคบรรยาย มีชั่วโมงภาคปฏิบัติภายในห้องปฏิบัติการสำหรับการฝึกปฏิบัติ ซึ่งนิสิตสามารถเรียนรู้การใช้งานอุปกรณ์ และเครื่องมือซึ่งเอื้อและสนับสนุนต่อการเรียนการสอนให้ลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชา สุวรรณวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา (ระบบโควตา) ประจำปีการศึกษา 2560 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากมหาวิทยาลัยฯ มีชื่อเสียงมายาวนาน และมีความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่ง

เป็นภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ อันจะช่วยทำให้เกิดการจดจำ การบอกถึงคุณลักษณะเด่นของมหาวิทยาลัยฯ รวมทั้งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้เข้ามาศึกษา และสำเร็จการศึกษาออกไป อีกทั้งยังเป็นมหาวิทยาลัยฯ ที่มีความก้าวหน้า มีชื่อเสียง และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินทร์ เลิศประภาภรณ์ (2553) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโท มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา รองลงมาคือปัจจัยทางด้านสังคม และปัจจัยทางด้านครอบครัวตามลำดับ และปัจจัยด้านหลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือหลักสูตรที่เปิดสอนตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รองลงมาคือ ความหลากหลายสาขาวิชา/หลักสูตรที่เปิดสอน และมีจำนวนเทอมต่อปีการศึกษาที่เหมาะสม การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากคณะฯ สามารถผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับจากตลาดแรงงานและได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ โดยคณะฯ ได้มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสาขาวิชาซึ่งเป็น

ที่ต้องการของตลาดแรงงานบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเชื่อมั่นว่าหากสำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการสารสนเทศแห่งนี้ จะมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณารับเข้าทำงานมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเดียวกันจากมหาวิทยาลัยอื่น อีกทั้งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยังมีหลักสูตรที่มีชื่อเสียงและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และมีจำนวนหน่วยกิตและจำนวนเทอมต่อปีการศึกษาที่เหมาะสมในการที่จะสำเร็จการศึกษา ดังปรากฏในรายงานประจำปี 2560 คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) บทสรุปผู้บริหารดำเนินงานกิจการนิสิต ในปีการศึกษา 25659-2560 นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจำนวน 34 คน ได้ตอบแบบสอบถามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่าทำงานแล้ว จำนวน 20 คน ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละร้อยละของการได้งานทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงธรรม วีระกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาระดับ

บัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ลำดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ จากปัจจัยทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านอาจารย์และบุคลากร ด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านกายภาพ และด้านการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการตลาด และปัจจัยด้านเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นลำดับแรก คือ มีหลักสูตรและสาขาวิชาตรงตามความต้องการ รองลงมาคือ เพื่อนส่วนใหญ่มีความนิยม ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อนเลือกเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นจำนวนมาก การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคณะฯ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และโดดเด่นด้านเทคโนโลยี และคณะฯ มีระบบศิษย์เก่าที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการแนะนำ



ให้เลือกเรียนในคณะวิทยาการสารสนเทศแห่งนี้ ดังนั้นรุ่นพี่-เพื่อนจึงมีความสำคัญในการเป็นแหล่งกระจายข้อมูลเบื้องต้น และเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cubillo, Sanchez and Cervino (2006) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการในการตัดสินใจของนักศึกษาในต่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างโมเดลของกระบวนการตัดสินใจของนักศึกษาที่เลือกศึกษาในต่างประเทศที่มาจากหลากหลายปัจจัยแตกต่างกัน เพื่ออธิบาย วิเคราะห์ และอธิบายปัจจัยต่างๆ ต่อการตัดสินใจเลือกของนักเรียน ซึ่งในโมเดลนั้นได้สรุปและนำเสนอขั้นตอนในการตัดสินใจว่าขึ้นกับปัจจัย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) เหตุผลและความส่วนบุคคล 2) ผลกระทบด้านภาพลักษณ์ของประเทศ 3) ภาพลักษณ์ของเมือง 4) ภาพลักษณ์ของสถาบัน และ 5) โปรแกรมการศึกษา

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ เข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สูงที่สุด คือ หลักสูตร และ สาขาวิชาตรงตามความต้องการ ดังนั้น ถ้ามหาวิทยาลัยเปิดหลักสูตรและสาขาวิชาใดควรทำการสำรวจความต้องการเพื่อรองรับการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ และควรมีการปรับปรุงข้อมูลศิษย์เก่าอยู่เสมอ เพราะรุ่นพี่-เพื่อน มีความสำคัญในการเป็นแหล่งกระจายข้อมูลเบื้องต้น และเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อ

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่สนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2560). รายงานประจำปี 2560 คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ณัชชา สุวรรณวงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา (ระบบโควตา) ประจำปีการศึกษา 2560. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ชนินทร์ เลิศประภาภรณ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการบัญชี บัณฑิตมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทรงธรรม วีระกุล และคณะ (2556). ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 13(2): 48-61.
- Cubillo, J.M., Sanchez, J. and Cervino, J. (2006). International Student's Decision-Making Process. *International Journal of Educational Management*, 20(2): 101-115.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.

# การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Development of the Augmented Reality Print Media to Promote the Image of Mahasarakham University

ชนกร ปฐมวณิชกุล<sup>1</sup>

Thanaporn Pathomvanichkul<sup>1</sup>

Received: 20 September 2018 ; Revised: 11 January 2019 ; Accepted: 8 March 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2) เพื่อศึกษาผลความพึงพอใจของผู้ใช้จากการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ผสมความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองสื่อสิ่งพิมพ์ผสมความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารคามพิทยาคม ซึ่งได้มาโดยจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพสื่อจากผู้เชี่ยวชาญ และแบบวัดความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินสื่อที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด

<sup>1</sup> นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, กองประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> Audio-Visual Technical Officer, Divisions of Public Relations and International Affairs, Mahasarakham University.

2. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด

**คำสำคัญ:** สื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริม, ภาพลักษณ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Abstract

This study is aimed at (1) developing the augmented reality print media in order to promote the image of Mahasarakham University and (2) studying users' satisfaction using the print media. The sample group of this study was an experimental group of students using augmented reality print media to promote the image of Mahasarakham University: Matthayom 6 students of Sarakhampittayakhom School selected with Purposive Sampling with 130 students.

Tools for this study were an evaluation form of media quality from experts and the satisfaction survey form of the sample group towards the media. Statistics for data analysis were mean and standard deviation.

The results of this study found that

1. the experts evaluated the media based on the authors' development of the overall picture and in 3 aspects dividedly and gave the scores on the top rank.

2. the sample group was satisfied the most with the augmented reality print media in order to promote the image of Mahasarakham University in the overall picture.

**Keywords:** Augmented reality print media, image, Mahasarakham University

## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาอีกแห่งหนึ่งที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อแรกเริ่มนั้นมหาวิทยาลัยมหาสารคามถือกำเนิดจากมหาวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคามโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายการศึกษาชั้นสูงไปสู่ต่างจังหวัด ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีพื้นที่สำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นในพื้นที่จังหวัดมหาสารคามเพื่อรองรับการเรียนการสอนการวิจัยและการบริหารงานด้านต่างๆ จำนวนหลายแห่ง (ระเบียบการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา. 2551: 1) โดยมีวิสัยทัศน์เป็นสถานศึกษาชั้นนำของประเทศ มีระบบการศึกษาหลากหลายที่เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบพึ่งตนเอง โดยใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่ทันสมัยบนพื้นฐานการวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้แก้ปัญหา เพื่อให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมรวมถึงการส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยมีเป้าหมายสำคัญในการผลิตบัณฑิต

ที่มีคุณภาพสูงมุ่งให้บัณฑิตเป็นผู้มีความสามารถในการค้นคิดและแก้ปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) มีความเป็นผู้นำมีความรู้สึกในวิชาชีพและรอบรู้ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ภาษามากกว่าหนึ่งภาษา และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความชำนาญเชิงคณิตศาสตร์ รู้เท่าทันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นผู้มุ่งศึกษาตลอดชีพ มีสุนทรียภาพด้านดนตรีและวรรณกรรมเห็นคุณค่าในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยกระบวนการสร้างบัณฑิตนั้นจะต้องมุ่งสร้างสมคุณธรรมในตัวบัณฑิตให้เป็นผู้รับผิดชอบต่อสังคม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2548: 9)

จากข้อมูลของกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า นักเรียนจากจังหวัดมหาสารคาม มีแนวโน้มที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามลดลงจากปีก่อนๆ โรงเรียนสารคามพิทยาคม ถือเป็นโรงเรียนประจำจังหวัด (ขนาดใหญ่พิเศษ) ในปีก่อนๆ มีนักเรียนที่สมัครเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม เป็นจำนวนมากและเริ่มลดจำนวนลงเรื่อยๆ

ในปัจจุบัน ซึ่งอาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมหาสารคามประสบกับข่าวที่สร้างความเสียหายให้แก่องค์กรในหลายด้าน ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนส่งผลต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยฯ ดังจะเห็นได้จากสื่อต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สื่อโซเชียลมีเดีย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม ภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้และเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งอาจเปลี่ยนภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี หรือเปลี่ยนจากภาพลักษณ์ที่ไม่ดีให้กลายเป็นภาพลักษณ์ที่ดีได้ เพราะฉะนั้นการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจึงไม่สามารถทำได้ในระยะเวลาอันรวดเร็ว หรือใช้เวลาเพียงช่วงเวลาสั้นๆ เนื่องจากภาพลักษณ์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทีละน้อยและสะสมเพิ่มพูนมากขึ้นจนสามารถฝังรากมั่นคง

แน่นหนาอยู่ในจิตใจและทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ซึ่งผลที่ได้รับตามมาก็คือ ชื่อเสียงเกียรติคุณ ความนิยมชมชอบ ความเชื่อถือศรัทธา ดังนั้น ภาพลักษณ์จึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้

ซึ่งวิธีการใช้สื่อมีบทบาทอย่างมากในการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ขององค์กร การประชาสัมพันธ์ถือเป็นงานที่สร้างภาพลักษณ์ให้กับหน่วยงาน เพราะมีการสื่อสารข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่พึงปรารถนาแก่องค์กร ดังนั้นการประชาสัมพันธ์จึงเป็นวิธีการให้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้รูปแบบต่างๆ ในการสื่อสารเพื่อให้ไปถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ป้องกันและแก้ไขปัญหาความเข้าใจผิด สนับสนุนนโยบาย และการดำเนินงานขององค์กรและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การประชาสัมพันธ์เป็นงานที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จได้

สื่อสิ่งพิมพ์ก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปยังประชาชน นิสิต นักศึกษาตลอดจนบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร อาทิ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ จดหมายข่าว วารสาร จุลสาร เป็นต้นแน่นอนว่าการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ในแต่ละครั้ง ย่อมต้องใช้ค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณอันมากพอสมควร โดยเฉพาะแผ่นพับเมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง ข้อมูลภายในแผ่นพับเหล่านั้นย่อมล้าสมัย ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงข้อมูลหรือเนื้อหาและจัดพิมพ์ใหม่ทำให้ใช้ระยะเวลาในการออกแบบแผ่นพับและสิ้นเปลืองงบประมาณเป็นจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสื่อสมัยใหม่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เกิดขึ้นทุกวันสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ได้มากมาย เทคโนโลยี Augmented Reality (AR) เป็นวิทยาการแขนงหนึ่งที่ผสมผสานความเป็นจริง (Real World) เข้ากับโลกเสมือน (Virtual World) โดยใช้วิธีซ้อนภาพสามมิติหรือสื่อดิจิทัลอื่นๆ ที่อยู่ในโลกเสมือนไปบนภาพที่เห็นจริงๆ ใน

โลกความเป็นจริง ผ่านกล้องหรืออุปกรณ์อื่นๆ เช่น แว่นตา แท็บเล็ต หรือโทรศัพท์มือถือ ได้โดยแสดงผลภาพแบบเรียลไทม์ เทคโนโลยี Augmented Reality (AR) ได้รับความพัฒนามากขึ้นในปัจจุบัน เป็นผลมาจากพัฒนาการของเทคโนโลยีสมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์แบบพกพา แท็บเล็ต และอุปกรณ์เคลื่อนที่อื่นๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็น “อุปกรณ์สำหรับแสดงภาพความจริงเสริม” หรือ Augmented Reality เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ มากขึ้น (พินิตา ตันศิริ, 2553)

ดังนั้น การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมจะเป็นการลดขั้นตอนการออกแบบและลดค่าใช้จ่ายในการจัดพิมพ์ แต่สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อมูลเนื้อหาให้ทันสมัยได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งถือเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ในรูปแบบใหม่ที่นำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่สั้น กระชับ แต่ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงรายละเอียดเนื้อหาผ่านแอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนหรือสมาร์ต ดีไว (Smart Device) ประเภทต่างๆ ได้ด้วยตนเอง โดยสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมนั้นสามารถนำเสนอข้อมูลข่าวสารในรูปแบบ

แบบ วิดีโอ เสียง ภาพนิ่ง ข้อความ ตลอดจนสามารถโต้ตอบกับผู้ใช้ได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมุ่งที่จะนำเทคโนโลยีผสมผสานความจริงเสริม Augmented Reality (AR) มาประยุกต์ใช้ในการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อลดข้อจำกัดต่างๆ ของสื่อสิ่งพิมพ์ในการนำเสนอข้อมูลได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ประกอบกับทำให้สื่อมีความน่าสนใจ อันจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรได้

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาผลความพึงพอใจของผู้ใช้จากการใช้สื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการทำการวิจัยและพัฒนา (The Research and Development)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารคามพิทยาคม มีทั้งหมด 18 ห้องเรียน จำนวน 646 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริม ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสารคามพิทยาคม ซึ่งได้มาโดยจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 130 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพสื่อซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด โครงสร้างของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

2. แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการใช้อสื่อ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)



โครงสร้างของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. สื่อด้านแบบ “สื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”

การประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ประกอบด้วย

1. แบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าแบบสอบถามความต้องการมีค่า IOC อยู่ที่ 0.67 - 1

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ พบว่าแบบสอบถามความต้องการมีค่า IOC อยู่ที่ 0.67 - 1

3. สื่อด้านแบบ ประเมินโดยแบบประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ระดับการประเมินคุณภาพของสื่อต้นแบบโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ , S.D.=0.29)

## ผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคามและข้อมูลด้านการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริม

1.1 ข้อมูลในด้านพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาสารคามประกอบด้วย

- จัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

- สร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

- ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

- อนุรักษ์ พื้นฟู ปกป้อง  
เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม  
และขนบธรรมเนียมประเพณีของ  
อีสาน

1.2 การออกแบบสื่อสิ่ง  
พิมพ์ผสมความจริงเสริม ประกอบ  
ด้วย

1) องค์ประกอบในการ  
ออกแบบ (The Elements of  
Design)

- เส้น (Line)
- รูปร่างและรูปทรง

(Shape and Form)

- พื้นผิว (Texture)
- บริเวณว่าง (Space)
- ขนาดและสัดส่วน

(Size and Proportion)

- สี (Color)
- ตัว อักษร

(Typography)

2) หลักการออกแบบสิ่ง  
พิมพ์ (The Principles of Design)

- ความสมดุล
- (Balance)
- จังหวะ (Rhythm)
  - การเน้น (Emphasis)
  - เอกภาพ (Unity)

1.3 สื่อผสมความจริงเสริม  
(Augmented Reality) เทคโนโลยี  
เสมือนจริง คือการพัฒนาเทคโนโลยี  
ที่ผสมเอาโลกแห่งความเป็นจริง  
และความเสมือนจริงเข้าด้วยกัน  
ผ่านซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อ  
ต่างๆ เช่น เว็บแคม คอมพิวเตอร์  
หรืออุปกรณ์อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง  
ภาพเสมือนจริงนั้นจะแสดงผล  
ผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์ หน้าจอ  
โทรศัพท์มือถือ บนเครื่อง ฉายภาพ  
หรือบนอุปกรณ์แสดงผลอื่นๆ โดย  
ภาพเสมือนจริงที่ปรากฏขึ้นและ  
มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ได้ทันที ทั้ง  
ในลักษณะที่เป็นภาพนิ่ง สามมิติ  
ภาพเคลื่อนไหว หรืออาจจะเป็นสื่อ  
มัลติมีเดีย ประกอบด้วย

- AR Code หรือตัว  
Marker ใช้ในการกำหนดตำแหน่ง  
ของวัตถุ

- Eye หรือ กล้องวิดีโอ  
กล้องเว็บแคม กล้องโทรศัพท์มือ  
ถือ หรือ ตัวจับ Sensor อื่นๆ ใช้  
มองตำแหน่งของ AR Code แล้วส่ง  
ข้อมูลเข้า AR Engine

- AR Engine เป็นตัว  
ส่งข้อมูลที่อ่านได้ผ่านซอฟต์แวร์  
หรือส่วนประมวลผล เพื่อแสดงเป็น  
ภาพต่อไป

- Display หรือ จอแสดงผล เพื่อให้เห็นผลข้อมูลที่ AR Engine ส่งมาให้ในรูปแบบของภาพหรือ วีดีโอ

2. ผลการพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การออกแบบสื่อต้นแบบ โดยการประยุกต์ใช้หลักการออกแบบของ ADDIE MODEL โดยดำเนินการพัฒนาสื่อตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์เนื้อหา (Analyze) ศึกษาและวิเคราะห์เนื้อหาที่จะนำมาสร้างสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริมผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) ขั้นตอนการออกแบบ (Design) ผู้วิจัยได้ทำการจัดเตรียมเนื้อหา รูปภาพ และภาพสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริม

3) ขั้นพัฒนา (Develop) ผู้วิจัยได้แบ่งการพัฒนาสื่อออกเป็น

2 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริม ผู้วิจัยได้จัดเตรียมทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ ผสานความจริงเสริม และดำเนินการผลิตสื่อตามรูปแบบที่ได้ศึกษา



ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการพัฒนาสื่อ ผสานความจริงเสริม

2. การพัฒนาสื่อ  
มัลติมีเดีย ผู้วิจัยได้จัดเตรียม  
ทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาสื่อสิ่ง  
พิมพ์ผลงานความจริงเสริม และ  
ดำเนินการผลิตสื่อตามขั้นตอนที่ได้  
ออกแบบ

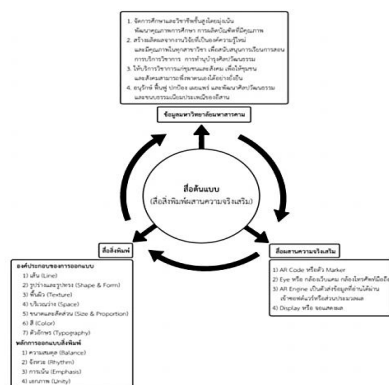


ภาพประกอบ 3 ขั้นตอน  
การลำดับภาพ

4) ขั้นนำไปใช้  
(Implementation) นำสื่อที่สร้างเสร็จ  
แล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
ความเหมาะสมและประเมินคุณภาพ  
สื่อ หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไข  
ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) ขั้นการประเมิน  
(Evaluate) นำสื่อไปทดลองกลุ่ม  
ตัวอย่างจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่าง  
ประเมินสื่อโดยการทำแบบสอบถาม  
ความพึงพอใจ

จากผลการพัฒนาสื่อ  
ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์  
ประกอบของสิ่งพิมพ์ผลงานความ  
จริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของ  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แผนผังการวิเคราะห์  
องค์ประกอบของสื่อต้นแบบ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล  
จากแบบประเมินคุณภาพสื่อโดย  
ผู้ผู้เชี่ยวชาญ

## ตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริมของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินคุณภาพสื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
<b>1. ด้านเนื้อหา</b>			
1.1 ภาพรวมของเนื้อหามีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 เนื้อหามีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 เนื้อหาสื่อความหมายได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอเนื้อหามีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.93	.25	มากที่สุด
<b>2. ด้านการออกแบบ</b>			
2.1 โครงสร้างความรู้สึกรวม	4.67	0.57	มากที่สุด
2.2 การจัดวางตัวอักษรของข้อความหลัก	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 การกำหนดให้มืองค์ประกอบที่มีรูปแบบเดียวกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 จังหวะของภาพมีจุดมุ่งหมายของการเคลื่อนที่	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5 การจัดองค์ประกอบของภาพและข้อความ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6 การกำหนดรูปแบบของอักษรข้อความ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.7 การจัดวางองค์ประกอบเป็นรูปแบบเดียวกัน	4.67	0.57	มากที่สุด
รวม	4.66	.29	มากที่สุด
<b>3. ด้านการปฏิสัมพันธ์และเทคนิคการนำเสนอ</b>			
3.1 สื่อปฏิสัมพันธ์มีความแปลกใหม่และดึงดูดความสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 การแสดงผลของข้อความ ภาพและเสียง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.80	.31	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.75</b>	<b>.29</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 1. พบว่าระดับการประเมินคุณภาพของสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริมต้นแบบโดยผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X}=4.75$ ,  $S.D.=0.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X}=4.93$ ,  $S.D.=0.25$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ได้แก่ 1. ภาพรวมของเนื้อหา มีความเหมาะสม, 2. เนื้อหา มีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน, 3. เนื้อหา สื่อความหมายได้ชัดเจน เข้าใจง่าย และ 4. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอเนื้อหา มีความเหมาะสม

ด้านการออกแบบอยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X}=4.66$ ,  $S.D.=0.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ได้แก่ 1. โครงสร้างความรู้สึกลด, 2. การจัดวางตัวอักษรของ

ข้อความหลัก, 3. การกำหนดให้มีองค์ประกอบที่มีรูปแบบเดียวกัน, 4. จังหวะของภาพมีจุดมุ่งหมายของการเคลื่อนที่, 5. การจัดองค์ประกอบของภาพและข้อความ, 6. การกำหนดรูปแบบของอักษรข้อความ และ 7. การจัดวางองค์ประกอบเป็นรูปแบบเดียวกัน

ด้านการปฏิสัมพันธ์และเทคนิคการนำเสนออยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ( $\bar{X}=4.80$ ,  $S.D.=0.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับมีคุณภาพมากที่สุด ได้แก่ 1. สื่อปฏิสัมพันธ์มีความแปลกใหม่และดึงดูดความสนใจ และ 2. การแสดงผลของข้อความ ภาพและเสียง

ข้อเสนอแนะกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริมต้นแบบให้เป็นชิ้นงานที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4. ผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างต่อสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริม

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อสิ่งพิมพ์พัฒนาความจริงเสริม

สื่อสิ่งพิมพ์พัฒนาความจริงเสริม	N	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพึงพอใจ
<b>1. ด้านเนื้อหา</b>				
1.1 เนื้อหาที่น่าสนใจมีความน่าสนใจ	130	4.60	0.57	มากที่สุด
1.2 เนื้อหาที่มีความชัดเจนและครอบคลุม	130	4.55	0.55	มากที่สุด
1.3 การเรียงลำดับของเนื้อหาเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย	130	4.68	0.55	มากที่สุด
รวม	130	4.61	0.01	มากที่สุด
<b>2. ด้านการออกแบบ</b>				
2.1 รูปแบบของสื่อมีความสวยงาม	130	4.54	0.58	มากที่สุด
2.2 ลักษณะขนาด สีของตัวอักษร ชัดเจน อ่านง่าย	130	4.66	0.50	มากที่สุด
2.3 ภาพประกอบมีความสวยงามและสื่อความหมายได้	130	4.58	0.52	มากที่สุด
2.4 การจัดวางตำแหน่งขององค์ประกอบต่างๆ	130	4.52	0.58	มากที่สุด
รวม	130	4.57	0.04	มากที่สุด
<b>3. ด้านการปฏิสัมพันธ์และเทคนิคการนำเสนอ</b>				
3.1 การประมวลผลของสื่อมีความรวดเร็ว	130	4.20	0.50	มาก
3.2 สื่อสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้อย่างเหมาะสม	130	4.38	0.67	มาก
3.3 การแสดงผลของหน้าจอมีความสว่างอย่างเหมาะสม	130	4.43	0.68	มาก
3.4 การแสดงผลของสื่อมีลติมีเดียมีความชัดเจน	130	4.44	0.58	มาก
3.5 สื่อปฏิสัมพันธ์สามารถดึงดูดให้เกิดความน่าสนใจ	130	4.63	0.55	มากที่สุด
รวม	130	4.41	0.07	มาก
<b>โดยรวม</b>		<b>4.53</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 2. พบว่า ระดับความพึงพอใจของสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริมต้นแบบโดยกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X}=4.53$ , S.D.=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ , S.D.=0.01)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ข้อ 1.3 การเรียงลำดับของเนื้อหาเป็นขั้นตอน เข้าใจง่าย

ด้านการออกแบบ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X}=4.57$ , S.D.=0.04)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ข้อ 2.2 ลักษณะขนาด สีของตัวอักษรชัดเจน อ่านง่าย

ด้านการปฏิสัมพันธ์และเทคนิคการนำเสนออยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X}=4.41$ , S.D.=0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนมากที่สุด อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ข้อ 3.5 สื่อปฏิสัมพันธ์สามารถดึงดูดให้เกิด

ความน่าสนใจ

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสำคัญ เพื่อที่จะนำมาพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานความจริงเสริมต้นแบบ พบว่า

1) ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย

- จัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

- สร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนการบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

- ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน



- อนุรักษ์พื้นที่ฟูปกป้อง  
เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม  
และขนบธรรมเนียมประเพณีของ  
อีสาน

2. องค์ประกอบในการ  
ออกแบบ (The Elements of Design)  
ประกอบด้วย

- เส้น (Line)
- รูปร่างและรูปทรง  
(Shape and Form)
- พื้นผิว (Texture)
- บริเวณว่าง (Space)
- ขนาดและสัดส่วน  
(Size and Proportion)
- สี (Color)
- ตัวอักษร  
(Typography)

3. หลักการออกแบบสิ่ง  
พิมพ์ (The Principles of Design)  
ประกอบด้วย

- ความสมดุล  
(Balance)
- จังหวะ (Rhythm)
- การเน้น (Emphasis)
- เอกภาพ (Unity)

4. สื่อผสมความจริงเสริม  
(Augmented Reality)

- AR Code หรือ  
ตัว Marker
- Eye หรือ กล้อง  
โทรศัพท์มือถือ
- AR Engine
- Display หรือ จอ  
แสดงผล

ซึ่งมีความสอดคล้อง  
กับงานวิจัยของ นิตพร  
วรคุณพิเศษ (2556) ที่ได้ทำการ  
ศึกษา และการพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์  
เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาควิชา  
เทคโนโลยีทางการศึกษาคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความ  
คิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อสื่อสิ่ง  
พิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาค  
วิชาเทคโนโลยีทางการศึกษาคณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. สื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการ  
ประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยี  
ทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก จาก  
การประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้าน  
เทคโนโลยีการศึกษา

2. นักเรียนมีความคิดเห็นต่อสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อรรถศาสตร์ เวียงสงค์ (2553) ที่ได้ทำการศึกษา และการพัฒนาสื่อความเป็นจริงเสมือนเพื่อประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สื่อความเป็นจริงเสมือนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถทำให้ผู้ชมสื่อ รู้สึกเหมือนอยู่ในเหตุการณ์นั้นจริง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาพโมเดล 3 มิติ สภาพแวดล้อมเสมือนจริง เสียง หรือประสาทสัมผัส โดยใช้อุปกรณ์พื้นฐานทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีลักษณะแบบตอบโต้กับผู้ใช้ หรือมัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์ สามารถนำสื่อความเป็นจริงเสมือนไปใช้ในการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยได้จริง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ จิระบุตรและคณะ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาการสร้างสื่อแผนที่ท่องเที่ยว โดยการใช้เทคโนโลยี Augmented Reality เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

พบว่า 1) เทคโนโลยี Augmented Reality เป็นเทคโนโลยีที่สามารถสร้างและออกแบบแผนที่โดยผสมผสานกับ Application Aurasma 2) ได้นำเทคโนโลยีที่สร้างขึ้น ผสมผสานกับ Application Aurasma ไปติดตั้งให้บริการแก่นักท่องเที่ยวชาวไทย ชาวต่างประเทศ บริเวณสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ 3) การประเมินการยอมรับ พบว่า

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวใน อ.เชียงของ จ.เชียงราย เกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้แผนที่ ที่สร้างขึ้นสำหรับการท่องเที่ยวความพึงพอใจในสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

2. ผลการประเมินคุณภาพสื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสื่อ จากการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ พบว่า การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม ซึ่งมีผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษ ใจรัมย์ (2559) ที่ได้ทำการพัฒนาสื่อหนังสือนอกเวลาผสานความจริงเสริม เรื่อง “รอยข้างทางคน” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการออกแบบหนังสือนอกเวลาผสานความจริงเสริม เรื่อง “รอยข้างทางคน” ซึ่งมีผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลความพึงพอใจของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติศักดิ์ เจริญรูป (2560) ที่ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสริม (Augmented Reality: AR-Code) ในการนำเสนอข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวบนสมาร์ตโฟน โดยใช้วิธีซ้อนภาพสองมิติหรือสามมิติที่อยู่ในโลกเสมือน ให้อยู่บนภาพที่เห็นจริง งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย เป็นต้น

ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจด้านการนำเสนอข้อมูลสูงสุด คือ ภาษาที่ใช้บรรยายเข้าใจง่าย และถูกต้อง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ รัชัญเจริญ (2556) ที่

ได้ทำการพัฒนาหนังสือภาพความจริงเสมือนผ่านไอแพด เรื่อง ทำร้ายมาตรฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ศึกษาอยู่ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนแยมสะอาดรังสิตที่ใช้ไอแพดในการเรียนจำนวน 23 คน ซึ่งมีผลโดยรวมมีความพึงพอใจต่อการใช้นี้หนังสือภาพความจริงเสมือนผ่านไอแพด เรื่อง ทำร้ายมาตรฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สามารถสรุปเป็นประเด็นข้อเสนอแนะหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สื่อสิ่งพิมพ์ผสานความจริงเสริมสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้งานเป็นอย่างดีเนื่องจากมีการปฏิสัมพันธ์หลายรูปแบบผสมผสานกับการแสดงผลข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real Time) ในรูปแบบวีดีโอรูปภาพ เสียง และข้อความ เพื่อให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลในเนื้อหาจำกัดของสื่อสิ่งพิมพ์ผ่านอุปกรณ์แสดงผลบนสมาร์ตโฟนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้งานได้หลายรูปแบบ เช่น หนังสือผสมผสานความจริงเสริม (Interactive Book) หรือสื่ออื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสื่อต้นแบบ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 อุปกรณ์แสดงผล (สมาร์ตโฟน) ควรเป็นเครื่องที่มีการประมวลผลในระดับสูง มีจอแสดงผลความละเอียดสูงเพื่อการประมวลผลที่มีประสิทธิภาพ

2.2 อินเทอร์เน็ต หรือ

(Wi-Fi) ควรมีความเร็วสูง (Hi-Speed) เพื่อให้การแสดงผลมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรมีการพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ผสมผสานความจริงเสริมในรูปแบบออฟไลน์ (Offline) เพื่อลดปัญหาการใช้งานในสถานที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร งบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## เอกสารอ้างอิง

คมกฤษ จิระบุตร และคณะ. (2560). การสร้างสื่อแผนที่ท่องเที่ยวโดยการใช้เทคโนโลยี Augmented Reality เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2561 จาก <http://gnru2017.psu.ac.th/proceeding/185-25600831125550.pdf>.

จุฑามาศ รัญญเจริญ. (2556). การพัฒนาหนังสือภาพความจริงเสมือนผ่านไอแพด เรื่อง ทำราวงมาตรฐาน สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จักรกฤษ ใจฉิมมี. (2559). การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และคอมพิวเตอร์ เพื่อการพัฒนาหนังสือนอกเวลาผสานความจริงเสริม เรื่อง “รอยข้างทางคน”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่ออนิเมิต คณะวิทยาการสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฏพร วรคุณพิเศษ. (2556). การพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการประชาสัมพันธ์ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- นิติศักดิ์ เจริญรูป. (2560). การประยุกต์ใช้ความเป็นจริงเสริมเพื่อนำเสนอข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษาวัดพระแก้ว จังหวัดเชียงราย. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 10(1): เดือนมกราคม - มิถุนายน. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561 จาก file:///C:/Users/ampai/Downloads/382-806-1-PB%20(1).pdf
- พนิดา ดันศิริ. (2553). โลกเสมือนผสานโลกจริง (Augmented reality). วารสารนักษิรบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 30(2): 169-175. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2548). คู่มือนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2548. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2551). ระเบียบการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- อรรถศาสตร์ เวียงสงค์. (2553). การพัฒนาสื่อความเป็นจริงเสมือนเพื่อการประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Employees' Attitude Towards Educational Quality Assurance System based on Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX) of Faculty of Education, Khon Kaen University

นารัตน์ เงานะสนาม<sup>1\*</sup>, อรกัญญา เบ้าจรรยา<sup>2</sup>  
Nawarat Ngosanam<sup>1\*</sup>, Ongunya baochanya<sup>2</sup>

Received: 8 March 2019 ; Revised: 26 April 2019 ; Accepted: 15 May 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามเกณฑ์ EdPEX จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดทัศนคติของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของบุคลากรโดยภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.43$ , S.D.=1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความรู้สึกรู้สึกทัศนคติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.=0.95) ข้อที่ทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.67) และด้านแนวโน้มพฤติกรรมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.40$ , S.D.=0.86) ข้อที่ทัศนคติอยู่ในระดับมาก

1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น, 40002

1 Faculty of Education, Khon Kaen University, Khon Kaen, 40002

\*Corresponding author: e-mail: nirach@kku.ac.th

ที่สุด คือ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX สามารถทำให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์ ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.67)

**คำสำคัญ:** ทัศนคติ, การประกันคุณภาพการศึกษา, เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

## Abstract

The objective of this research was to study Employees' attitude towards educational quality assurance system based on educational criteria for performance excellence (EdPEX) of The Faculty of Education, Khon Kaen University. The target group consisted of 75 administrators, work leaders, and responsible persons in indicators based on the educational criteria for performance excellence EdPEX.

The research instrument was a questionnaire measuring Employees' attitude. Data were analyzed by using the computer program for calculating the mean ( $\bar{X}$ ), and standard deviation (S.D.). The research findings found that the employees' overall attitude was at "High" level. ( $X=3.43$ , S.D.=1.01) when considering each aspect, the attitude was in "High" level. ( $X=3.63$ , S.D.=0.95) The item with highest value of attitude was "to be enthusiastic and willing to collaborate in working based on the educational quality assurance system based on educational criteria for performance excellence (EdPEX) completely. ( $\bar{X}=4.11$ , S.D.=0.67) In addition, behavioral tendency was included in attitude in "High" level. ( $\bar{X}=3.40$ , S.D.=0.86) The item with highest level of attitude was "the educational quality assurance based on educational criteria for performance excellence (EdPEX). It could motivate every staff to participate in work management for quality of The Faculty of Education, Khon Kaen University. ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.67)

**Keywords:** Attitude, Educational Quality Assurance, Educational Criteria for Performance Excellence (EdPEX)

บทนำ

เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัว สำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีความมุ่งมั่นที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับในสากล จึงได้นำเครื่องมือพัฒนาคุณภาพที่ได้รับการยอมรับในสากลว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ นั่นคือ Education Criteria for Performance Excellence ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำมาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษา

ของสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้อย่างก้าวกระโดดมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) 2558-2561 เป็นเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยคณะอนุกรรมการทำงานขับเคลื่อนกระบวนการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ แปลงมาจากเกณฑ์ Baldrige Criteria for Performance Excellence 2013-2014 และ Baldrige Excellence Framework 2015-2016 ของสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทย และสถาบันการศึกษา สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ความเป็นสถาบันชั้นนำในระดับนานาชาติ ดังนั้นเกณฑ์ฉบับนี้จะใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-2561 เพื่อให้สถาบันใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษา คือ หน่วยงานที่ใช้เกณฑ์นี้อาจหมายรวมถึงมหาวิทยาลัย วิทยาเขต คณะวิชา ส่วนงานและหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะวิชา สามารถใช้กรอบคำถามในเกณฑ์นี้เพื่อประเมินตนเอง และค้นหา



โอกาสในการพัฒนาวางแผนเพื่อการปรับปรุงระบบการดำเนินงานและทำให้ผลลัพธ์ดีขึ้นตามเป้าหมายที่สถาบันต้องการ โดยไม่ขึ้นกับขนาดลักษณะของสถาบัน ระดับพัฒนาหรือคะแนนจากการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก และเมื่อสถาบันพัฒนาจนมีความพร้อมตามเกณฑ์ของ สกอ. ก็สามารถขอให้ทีมผู้ทรงคุณวุฒิของ สกอ. เข้าตรวจประเมินเพื่อยืนยันระดับการพัฒนาขององค์กรและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถาบันต่อไป (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) มาใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2553 ไม่ได้บังคับให้คณะ/หน่วยงานใช้เกณฑ์นี้ในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะ แต่เป็นเพียงการสมัครใจที่จะใช้เกณฑ์นี้ และคณะศึกษาศาสตร์ได้เข้าร่วมการใช้เกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่องทุกปี และในปีการศึกษา 2558 ได้นำมาใช้แทนระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามตัวชี้วัด IQA KKU 6

องค์ประกอบ ซึ่งเป็นระบบ Quality Assurance (QA) ที่เคยใช้กันมานานหลายปี เมื่อมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าระบบ EdPEX นี้ดี และเหมาะสมต่อการมุ่งไป World Class ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นอย่างดี การปรับเปลี่ยนครั้งนี้ไม่ใช่แค่วิวัฒนาการ แต่เป็นการปฏิวัติระบบการทำงานที่ผ่านเกณฑ์ EdPEX จะไม่ระบุเครื่องมือหรือวิธีการใดๆ ไม่ระบุตัวชี้วัดบังคับ กรอบการดำเนินงานขึ้นกับสภาพแวดล้อมเงื่อนไขและความท้าทายที่องค์กรประเมินตนเอง การพัฒนาปรับปรุงต้องอาศัยข้อมูลเทียบเคียงและการเลือกคู่เทียบที่เหมาะสม และการประเมินผลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (ภาวนากิตติวิมลชัย, 2555)

การดำเนินงานของระบบประกันคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์ตามเกณฑ์ EdPEX สิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามก็คือบุคลากรภายในคณะ ทั้งนี้เพราะว่า “คน” นั้น ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญที่สุดในการที่จะขับเคลื่อนและผลักดันให้ระบบประกันคุณภาพของทุกๆ องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะในการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่ต้องการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx มาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรทั้งในแง่ของตัวผู้ปฏิบัติงานและของหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่งก็คือ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx นั้น มีความพร้อมต่อการรับนโยบายรวมถึงการนำแนวทางการปฏิบัติของระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นไปปรับใช้ในคณะ/หน่วยงานของตนเองได้มากน้อยเพียงใด เพราะปัจจัยความสำเร็จของการลงมือปฏิบัตินั้นก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของ “คน” ในแต่ละคณะ/หน่วยงาน ไม่ว่าจะป็นระดับผู้บริหารจนถึงบุคลากรในแต่ละระดับ (อริสราภรณ์ เคหะ, 2552) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx ของแต่ละหน่วยงานในคณะศึกษาศาสตร์นั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งมีการปรับปรุงพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติแต่ละคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และขณะเดียวกันทัศนคติของบุคลากรก็สามารถทำให้สถานการณ์ต่างๆ ในหน่วยงานเปลี่ยนแปลงได้เช่นเดียวกัน

การศึกษาคครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ ตลอดจนปัญหาอุปสรรค รวมถึงแนวทางการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินงานระบบประกันคุณภาพเพื่อที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

กลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและหัวหน้างานจำนวน 25 คน ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX จำนวน 50 คน รวม 75 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบวัดทัศนคติที่ใช้วัดทัศนคติของบุคลากรที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงมาจากสมมติฐาน สองประสม (2550) โดยนำแบบวัดทัศนคติให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency: IOC) ทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95 (บุญมี

พันธุ์ไทย, 2554) และหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทัศนคติ ซึ่งได้ค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) (Cronbach, 1951 อ้างถึงในล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยการทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ตอบแบบวัดทัศนคติ ถึงกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยแจกแบบวัดทัศนคติให้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX จำนวน 75 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ด้านความรู้สึกและด้านแนวโน้มพฤติกรรม ใช้แบบวัดทัศนคติตามแบบการจัดลำดับของ

Likert (Likert Scale) โดยเกณฑ์การประเมินทัศนคติแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนนข้อคำถามในเชิงบวก มีค่าเท่ากับ 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ ระดับคะแนนข้อคำถามในเชิงลบ มีค่าเท่ากับ 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับ

ระดับทัศนคติเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.01-5.00 หมายถึง มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01-4.00 หมายถึง มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01-3.00 หมายถึง มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-2.00 หมายถึง มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย

## ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยภาพรวม มีระดับทัศนคติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.11 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทุกครั้งที่คณะศึกษาศาสตร์เรียกขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ท่านมักจะหลีกเลี่ยง เพราะมองว่างานดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ค่าเฉลี่ย 2.56

หากพิจารณาระดับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) โดยแยกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความ

รู้สึก และด้านแนวโน้มพฤติกรรม ที่ ตามเกณฑ์ EdPEX สามารถแสดง มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ข้อมูลผลการวิจัยได้ดังนี้ (ตาราง 1)

**ตาราง 1** แสดงระดับทัศนคติเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ประเด็นการประเมิน	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
<b>ด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX</b>			
1. มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่คณะศึกษาศาสตร์ได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.06	0.75	มากที่สุด
2. ระบบการทำงานของท่านมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังจากที่คณะศึกษาศาสตร์ได้ประยุกต์ใช้ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX	3.81	0.67	มาก
3. มีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มที่	4.11	0.67	มากที่สุด
4. มองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะศึกษาศาสตร์	4.08	0.69	มากที่สุด
5. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX จะสามารถสร้างมาตรฐานให้กับคณะศึกษาศาสตร์จนเป็นที่ยอมรับในสังคมภายนอก	4.06	0.92	มากที่สุด
6. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX เป็นระบบที่เข้ามตรตรวจสอบหรือจับผิดการทำงานของท่านมากกว่าการควบคุมคุณภาพในเนื้องาน	3.03	1.23	มาก
7. การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX นั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์เท่านั้น	2.89	1.37	ปานกลาง

**ตาราง 1** แสดงระดับทัศนคติเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
8. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX เป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยบังคับให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามระบบเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันมากกว่าการยอมรับให้นำไปปฏิบัติตามความเหมาะสม	3.78	1.05	มาก
9. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของท่านมักไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือสนใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX	3.19	1.12	มาก
10. มีความรู้สึกว่าคณะศึกษาศาสตร์ไม่ได้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ให้ทราบมากเท่าที่ควร	3.31	1.01	มาก
รวม	3.63	0.95	มาก
<b>ด้านแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX</b>			
11. มีการเตรียมความพร้อมในทุกๆ ด้านเพื่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.76	มาก
12. มีการวางแนวทางการปฏิบัติงานหรือรูปแบบการบริหารงานของท่านให้สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเคร่งครัด	3.78	0.76	มาก
13. มีการพยายามกระตุ้นให้หน่วยงานของท่านเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะศึกษาศาสตร์ได้เป็นอย่างดี	3.81	0.71	มาก
14. คณะศึกษาศาสตร์มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือรายละเอียดความคืบหน้าในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างต่อเนื่อง	3.75	0.73	มาก
15. ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX สามารถทำให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์	3.89	0.67	มาก

## ตาราง 1 แสดงระดับทัศนคติเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
16. ให้ความสำคัญกับงานประจำที่ตนเองรับผิดชอบมากกว่าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX	3.47	1.08	มาก
17. ทุกครั้งที่คณะศึกษาศาสตร์เรียกขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ท่านมักจะหลีกเลี่ยงเพราะมองว่างานดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	2.56	1.18	ปานกลาง
18. บุคลากรส่วนใหญ่มักเพิกเฉยหรือเบี่ยงเบนในการเข้ามามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะศึกษาศาสตร์	3.31	0.79	มาก
19. เมื่อต้องการปรึกษาหารือเวลาเกิดปัญหาหรือข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ท่านมักจะได้รับข้อมูลที่คลุมเครือและไม่ชัดเจนเท่าที่ควร	2.92	1.02	ปานกลาง
20. ไม่ได้ให้ความสนใจต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX มากนัก เพราะมองว่าระบบดังกล่าวไม่ได้สร้างประโยชน์หรือเพิ่มคุณค่าในการทำงานของตนเองมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2.72	0.94	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>
<b>ทัศนคติในภาพรวม</b>	<b>3.43</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึกที่มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดี

ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX นั้น เป็น

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์เท่านั้น ส่วนระดับทัศนคติด้านแนวโน้มพฤติกรรมที่มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX สามารถทำให้บุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านคุณภาพของคณะศึกษาศาสตร์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทุกครั้งที่คณะศึกษาศาสตร์เรียกขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ท่านมักจะหลีกเลี่ยงเพราะมองว่างานดังกล่าวไม่ได้อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

2. ข้อสรุปที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ของคณะ โดยจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการรับรู้และเข้าใจประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกณฑ์ EdPEX

ในเชิงรุก สร้างความรู้ ความเข้าใจให้เกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX และมีช่องทางให้คำปรึกษา หากมีข้อสงสัย

2) ด้านการมีส่วนร่วม กำหนดผู้รับผิดชอบหลักให้ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ทุกคนมีส่วนร่วม และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง นำการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ลงสู่การปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

3) ด้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การดำเนินงานต่างๆ มีระบบมากยิ่งขึ้น และบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4) ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน และการสื่อสารภายในองค์กรที่เข้าใจตรงกัน

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตาม



เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEx) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งเอาไว้ เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วพบว่า โดยภาพรวม มีระดับทัศนคติที่มีต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.43$ ,  $S.D.=1.01$ ) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=4.11$ ,  $S.D.=0.67$ ) ระดับทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx นั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับคณะในทางที่ดีขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่จึงมีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและให้ข้อมูล ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะ การที่คณะศึกษาศาสตร์ได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx เข้ามาใช้ในคณะ

อย่างจริงจังตั้งแต่ปีการศึกษา 2557 ผู้บริหารจึงมีนโยบายการดำเนินงานและพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการภายใต้ระบบมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ทำให้หน่วยงานส่วนใหญ่มีการปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEx ไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายของคณะ ซึ่งองค์ประกอบของทัศนคติด้านความรู้สึกนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ หรือศูนย์กลางของทัศนคติเนื่องจากความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ ยกตัวอย่างเช่น ความรู้สึกทางบวกทำให้บุคคลเข้าใกล้สิ่งนั้น เช่น เราชอบพอใครเราก็พยายามจะเข้าใกล้ มีความสัมพันธ์อันยาวนานกับคนๆ นั้น ในทางตรงกันข้าม ความรู้สึกทางลบทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เขาไม่ชอบหรือตัดความสัมพันธ์กับสิ่งนั้นไปเลย (สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ, 2541) จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสมสิทธิ์ สองประสม (2550)

พบว่า พนักงานมีทัศนคติด้านความรู้สึกต่อระบบประกันคุณภาพ โดย มีค่าเฉลี่ย 2.72 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 และระดับความรู้สึกต่อระบบประกันคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อคำถาม ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.90 มี 3 ข้อ คือ ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นและยินดีให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพของหน่วยงานอย่างเต็มที่ ท่านมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพของหน่วยงาน และท่านคิดว่าระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยจะสามารถสร้างมาตรฐานให้กับหน่วยงานของท่านจนเป็นที่ยอมรับในสังคมภายนอก

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารในระดับคณะ ได้ทราบถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในทัศนคติของบุคลากร เช่น ด้านการรับรู้และเข้าใจ คณะอาจดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัย เปิดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX แก่บุคลากรในทุกระดับ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อให้ข้อมูลนั้นสามารถกระจายไปยังบุคลากรทุกระดับ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นั้นเป็นเพียงการศึกษาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในเบื้องต้นเท่านั้น การต่อยอดการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาต่อเพิ่มเติมในช่วงระยะเวลาภายหลังจากที่คณะ ได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเกณฑ์ EdPEX ไปปรับใช้ในการทำงานอย่างสมบูรณ์แบบแล้ว เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับระบบดังกล่าวว่าในปัจจุบันกับในอดีตนั้นมีความ

คิดเห็นที่แตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

2. ควรมีการศึกษาต่อเพิ่มเติมในการพัฒนากระบวนการงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ EdPEX เช่น กระบวนการงานการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ กระบวนการงานการกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ ตามเกณฑ์ EdPEX เพื่อจะทำให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความหลากหลาย ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน และสามารถช่วยทำให้

กระบวนการงานอื่นๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนโครงการวิจัยสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และอาจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง ที่ได้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ทุกขั้นตอน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอุดมศึกษา. (2558). *เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558-2561*. <http://www.edpex.org/2016/04/edpexcriteria58-61.html>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาสน์.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาสน์.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย. (2555). *การศึกษาเพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์ (KPIs) ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และปัญหาอุปสรรคในการนำเอาเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการไปสู่การปฏิบัติ*. รายงานการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมสิทธิ์ สองประสม. (2550). การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อริสราภรณ์ เคหะ. (2552). ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐศาสตร์ของบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

# การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## Personnel Development in the Perception of Mahasarakham University's Personnel

ปวีณา รินไธสง<sup>1</sup>

Paweena Rinthaisong<sup>1</sup>

Received: 9 February 2018 ; Revised: 20 August 2018 ; Accepted: 13 March 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 802 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 125 คน บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 291 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test, F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา

<sup>1</sup> บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
E-mail Address: peerage\_rin@hotmail.com

<sup>1</sup> Personnel, Division of Human Resources, Mahasarakham University, Thailand,  
E-mail Address: peerage\_rin@hotmail.com

เวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร เห็นว่า ควรเพิ่มวงเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานให้มากพอตามความจำเป็น มีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพที่จำเป็นจริง

**คำสำคัญ:** การพัฒนาบุคลากร, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## **Abstract**

Mahasarakham University (MSU) is considered as a large organization. Accordingly, it may lead ineffective personnel development (PD). PD focused typically on the big group rather than considering individual development based on their roles and responsibilities. This research aimed to study and compare opinions including suggestions of staffs on PD of MSU. The suggestions and opinion were collected using questionnaires from 820 respondents consisting of 125 university administrators, 291 academic staffs and 331 supporting staffs. These numbers were statistically calculated using proportional stratified random sample method. Statistical analysis was employed using mean, standard deviation, t-test, F-test and one-way analysis of variance (ANOVA). As for the results, it was indicated that 1) university administrators and supporting staffs agreed with PD at moderate level. The academic staffs were satisfied with good level. 2) University administrators with different ages, sexes, academic degrees and affiliated agencies showed significantly different perceptions (.05) in several aspects. Academic staffs with different working periods had a statistically significant difference (.05) in every aspect. In contrast with supporting staffs, their opinions were statistically significant different (.05) in all aspects when ages, sexes, academic degrees, working period, and affiliated agencies were different. 3) Suggestions on PD of university administrators were

1) budget should be allocated more on academic, training and field visit as necessary. It includes adequate and appropriate promotion and support to academic paper presentations in international conference with terms and conditions beneficial to the university.

**Keywords:** Personnel development, Mahasarakham University

## บทนำ

ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่ออยู่ในภาวะของการปรับเปลี่ยนการพัฒนาคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยมหาสารคามซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของ

การเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน และมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปมากมายที่บุคลากรจำเป็นต้องรับทราบ เรียนรู้ เข้าใจ และปรับทัศนคติ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มหาวิทยาลัยมหาสารคามจึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุกองค์กรหน่วยงานและขอขยาย ภาระหน้าที่ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (ปิ่นศิริรา จันหลวง. 2553: 1)

มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เตรียมความพร้อมในการรับมือกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีทักษะความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงตอบสนองการพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานและได้คุณภาพระดับสากล มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติภารกิจ การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัย การสัมมนาวิชาการและศึกษาดูงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการ

ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ รวมถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559: 1)

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังต้องการพัฒนาศักยภาพในทุกๆ ด้าน แม้ว่าทางกองการเจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างก็มีการจัดการฝึกอบรมการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานลาศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน แต่จะเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนมากแม้จะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ทำให้การดูแลพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทำได้เป็นกลุ่มใหญ่ ไม่ได้เจาะจงตามหน้าที่ที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงทำให้การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใน



แต่ละด้านไม่ตรงกับกับเป้าหมายที่วางเอาไว้เมื่อเทียบกับโครงการและประสิทธิภาพที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามตั้งเป้าหมายไว้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงความสนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยให้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร และทราบถึงข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป และทราบถึงข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาให้

บุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

## สมมุติฐาน

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2559-2563 เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา 8 ด้าน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2559: 1) ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะตามสายงาน

3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

## วิธีการศึกษา

### ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวนทั้งสิ้น 2,732 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ แล้วใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 802 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 125

คน บุคลากรสายวิชาการ 291 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 331 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้บริหารคณะ/หน่วยงาน ในสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบพร้อมทั้งนัดหมาย เวลาเก็บแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) หาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ Independent (t-test) และ F-test (One-Way ANOVA)

### สรุปผล

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดตามตาราง 1 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการ วิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้าน การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือ ปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและ หัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างาน ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสาย สนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศ และต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสาย

สนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิง ประจักษ์ ด้านการส่งเสริมและ สนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริม และสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผล งานทางวิชาการและเสนอผลงาน ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและ นานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบ และกลไกการบริหารและพัฒนา งานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่ เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ ประจำได้รับรางวัลผลงานทาง วิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากร มีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความ ภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากร อย่างชัดเจน และด้านการกำกับ ติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/ หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตาม ให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอ

ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายละเอียดตามตาราง 2 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหาร

และพัฒนางานวิจัยหรือผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

3. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดตามตาราง 3 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียงด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่

และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นคือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

**ตาราง 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.38	0.65	ปานกลาง
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน	3.27	0.81	ปานกลาง
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.59	0.73	มาก
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.18	0.73	ปานกลาง

## ตาราง 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ต่อ)

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.60	0.74	มาก
6. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	3.37	0.72	ปานกลาง
7. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.52	0.70	มาก
8. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.53	0.79	มาก
โดยรวม	3.44	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=3.60$ ) ด้านการส่งเสริม

และสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.59$ ) ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ( $\bar{X}=3.53$ ) และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.52$ )

**ตาราง 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ของบุคลากรสายวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.56	0.63	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.57	0.63	มาก
3. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.68	0.64	มาก
4. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ	3.48	0.69	ปานกลาง
5. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.68	0.58	มาก
6. ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	3.70	0.67	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ( $\bar{X}=3.70$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง



ทางวิชาการ ( $\bar{X}=3.68$ ) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.68$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.57$ ) และด้านการส่งเสริมและสนับสนุน

ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.56$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ( $\bar{X}=3.48$ )

**ตาราง 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม และเป็นรายด้าน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.44	0.78	ปานกลาง
2.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน	3.57	0.79	มาก
3.ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.34	0.74	ปานกลาง
4.ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร	3.58	0.68	มาก
5.ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.53	0.73	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร ( $\bar{X}=3.58$ ) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ( $\bar{X}=3.57$ ) และ ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.53$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.34$ )

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

วิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย

กำหนดแตกต่างกัน ผู้บริหารที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน 5. บุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน

6. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศแตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ คือ ควรเพิ่มวงเงินเพื่อสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานให้มากพอตามความจำเป็น ควรมีงบประมาณด้านการส่งเสริมและสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพที่จำเป็นจริง โดยตั้งเงื่อนไขการรับทุนที่ให้ประโยชน์แก่ มมส เพิ่มจำนวนทุน(จำนวนเงินทุน) ให้ครอบคลุมในทุกประเด็น เช่น ค่าตัวเครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ค่าให้ครอบคลุมในการเดินทางไปนำเสนอผลงานวิจัยในครั้งนั้นๆ และมหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารและหัวหน้างานโดยจัดภายในมหาวิทยาลัยหรือจัดส่งเข้าอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์หรือแม้กระทั่งข้อกฎหมายต่างๆ สำหรับองค์กร บุคลากรสายวิชาการมีข้อเสนอแนะคือ งบประมาณไม่เพียงพอ อยากรให้มหาวิทยาลัยเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้เหมาะสมกับสภาพ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป สนับสนุน  
ในเรื่องของทุนหรือค่าใช้จ่ายที่ใช้  
ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการเพิ่ม  
มากขึ้น ควรมึระบบการติดตาม  
และลงโทษอย่างจริงจัง หากถึง  
กำหนดเวลาแล้วไม่ยื่นขอตำแหน่ง  
ทางวิชาการ ควรนำมาประกอบ  
การพิจารณาการต่อสัญญาจ้างและ  
บุคลากรสายสนับสนุนมีข้อเสนอ  
แนะ คือ ควรมีการส่งเสริมการจัด  
อบรม ศึกษาดูงาน โดยจำแนกตาม  
ตำแหน่งงานและภาระงานที่รับผิดชอบ  
อย่างทั่วถึง ต่อเนื่องหรืออย่าง  
น้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการจัด KM  
เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ร่วมกัน

## อภิปรายผล

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วย  
เกี่ยวกับการมีการพัฒนาบุคลากร  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผล  
การศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็น  
เพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้  
กำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ  
แผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง  
พยายามผลักดันให้เป็นไปตาม  
เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา  
การปฏิบัติราชการตามแผนการ  
ปฏิบัติราชการประจำปี ถ้าไม่ทำ  
ตามแนวทางนี้ อาจส่งผลให้ตก

เกณฑ์การประเมินผลการประกัน  
คุณภาพการศึกษา องค์ประกอบ  
ที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การ  
บริหารและพัฒนาอาจารย์ เกี่ยวกับ  
ระบบการบริหารอาจารย์ ระบบการ  
ส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ตัวบ่ง  
ชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ เกี่ยวกับ  
ร้อยละของอาจารย์ประจำหลักสูตร  
ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ  
อาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่ง  
ทาง วิชาการ จำนวนบทความของ  
อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญา  
เอกที่ได้รับการอ้างอิง ในฐานะ  
ข้อมูล TCI และ Scopus ต่อจำนวน  
อาจารย์ประจำหลักสูตร และตัวบ่ง  
ชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์ เกี่ยว  
กับอัตราการคงอยู่ของอาจารย์ และ  
ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับร้อยละ  
ของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ร้อย  
ละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทาง  
วิชาการ จะมีผลต่อชื่อเสียง คุณภาพ  
ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเข้า  
ศึกษาที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
นอกจากนี้ยังได้ตระหนักถึงความ  
สำคัญและความจำเป็นของการ  
พัฒนาบุคลากรตามสาระสำคัญของ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย  
โดยมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อยกระดับตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น รวมทั้งพัฒนางานวิชาการด้านอื่น ๆ มีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ โดยได้ออกประกาศ มมส เรื่อง การให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2551 มีการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มคุณวุฒิและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการผ่านการอบรมสัมมนา เช่น โครงการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ หนังสือ ตำราและเอกสารประกอบการสอน โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โครงการปมเพาะนักวิจัย โครงการสนับสนุนให้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มีการกำกับ

ติดตามอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์แนวโน้มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานให้อาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ตรวจสอบอายุงานของอาจารย์ในการครบกำหนดยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า เป็นต้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดุษฎีหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรมดุษฎีหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์

ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนอย่างเป็นระบบและเชิงประจักษ์ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนางานวิจัยหรือผลงาน

สร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจนและด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร โดยถูกกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินต่างๆ เพราะถ้าบุคลากรสายวิชาการมีผลงานที่ดีสามารถสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัยได้ก็จะส่งผลต่อการช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของ

มหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในทุกกระดับ ทำให้บุคคลทั่วไปมีความต้องการเข้ามาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางในการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยการขับเคลื่อนในระดับมหาวิทยาลัยประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคณะพัฒนาการสอนและการวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น 2) จัดให้มีทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา 4) ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ เสริมสร้าง เจตคติ ความเชื่อมั่น สร้างความตระหนักของคณาจารย์ในคณะต่อการเข้าสู่ตำแหน่งมากขึ้น การขับเคลื่อนระดับคณะ/ภาค

วิชา/สาขาวิชา ประกอบด้วย

- 1) สนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชา/สาขาวิชาสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาควิชา/สาขาวิชา มีอาจารย์อาวุโส/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การขับเคลื่อนระดับบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เสริมสร้างความสามารถในการเรียบเรียงเอกสารประกอบคำสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือและงานวิจัย
- 2) เสริมสร้างศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม และ
- 3) เสริมสร้างศักยภาพตนเองให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ละด้าน ดังนั้น ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้ง

ในประเทศและต่างประเทศที่ต่อเนื่องและชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุน ทุนสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการและเสนอผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ คือ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนา งาน วิจัย หรือ ผลงานสร้างสรรค์ที่เอื้อและเป็นประโยชน์ให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้คณาจารย์ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง



3. บุคลากรสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน ไม่ได้ถูกกำกับติดตามให้ปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินเหมือนกับบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากเกณฑ์การประกันคุณภาพเกณฑ์การปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีส่วนใหญ่จะเป็นการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน การทำผลงานวิชาการของสายวิชาการเป็นหลัก แต่บุคลากรสายสนับสนุนก็เป็นส่วนสนับสนุนตามนโยบายของผู้บริหารในกลุ่มที่ 2 ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ประสานงานให้กับบุคลากรสายวิชาการ ให้บริการนิสิต ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงานอาจพบเจอประเด็นปัญหา จึงต้องปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างถูกต้องเหมาะสมและ

สอดคล้องข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคามว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2554 อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาในอาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานเข้ารับการศึกษาตามผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา “หลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาสายสนับสนุนระดับสูง (นบสส.)” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จัดให้กับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ดำเนินการจัดขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถที่จะบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามภารกิจหลักที่สำคัญ อาทิ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ มีการกำกับติดตามบุคลากรสาย

สนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการตรวจสอบรายงานของบุคลากรในการครบกำหนดยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น การประชุมกำกับติดตาม และการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาแบบมุ่งเป้า และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน การให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัย การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนคู่มือและการทำงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนางานและเพื่อใช้ประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัยที่ชัดเจน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตาม

สายงาน คือ มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้ผู้บริหารและหัวหน้างานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ บุคลากรมีการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาเผยแพร่ และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร คือ มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นคือ มหาวิทยาลัยมีการกำกับติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงาน และยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุม

วิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันไป อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกันไป ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพศชายเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการจะเป็นแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการมากขึ้นรวมทั้งเป็นการนำผลงานวิชาการเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยอีกด้วย ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร แตกต่างกันไป โดยผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความ

คิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาเอก ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณ มีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ต่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และ ด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจะส่งผลดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพของอาจารย์และมีงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งมีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

เพิ่มขึ้นด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยการให้ทุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการ หรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัย

กำหนด แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรให้เข้าร่วมประชุมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านวิชาการจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานวิจัย ส่วนบุคลากรสายวิชาการที่ครบกำหนดการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้วแต่ยังไม่ได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้บริหารก็มีการกำกับติดตามเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน องค์กรประกอบที่ 4 อาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 การบริหารและพัฒนาอาจารย์ ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพอาจารย์ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 ผลที่เกิดกับอาจารย์ และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ตามหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดที่ 5.4.1 ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ตัวชี้วัดที่ 5.4.2 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

2. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ประจำได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพในระดับชาติและนานาชาติ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร และด้านการกำกับติดตามคณาจารย์ประจำในคณะ/หน่วยงานให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายวิชาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี และ 11-15 ปี มีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการของ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยต้องยื่นขอตำแหน่งวิชาการเมื่อปฏิบัติงานครบตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นการที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานวิจัย ผลงานวิชาการ การนำเสนอผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และเกณฑ์การประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประวีณา คาไซ (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้าน

ตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้เมื่อนำความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทน มาพิจารณาเพื่อหาความสัมพันธ์กัน พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา เกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านคำตอบแทน

3. บุคลากรสายสนับสนุน ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นกับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วยงานได้รับการ

พัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ และด้านการกำกับติดตามบุคลากรสายสนับสนุนในคณะ/หน่วยงาน ให้ยื่นผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แตกต่างกัน ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จะต้องได้รับการสนับสนุน การให้ความ

ช่วยเหลือในการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา ด้านการปฏิบัติงาน การทำผลงานตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หากมหาวิทยาลัย มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม บุคลากรสายสนับสนุนก็จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมั่นใจและสามารถใช้เป็นแนวทางในการที่พนักงาน จะวางแผนความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งของสายสนับสนุนในอนาคตได้ นอกจากนี้ เส้นทางหรือระดับการเลื่อนตำแหน่งของสายสนับสนุนที่ชัดเจนจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับต่างๆ ได้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดเป้าหมายและแรงจูงใจ ในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุณิสา บัวประเสริฐ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วน

มากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้านการฝึกอบรม เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะไม่ค่อยได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนมากไม่แตกต่างกัน และในส่วนที่แตกต่างจะเป็นด้าน การศึกษาดูงานเนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการจะมีโอกาสศึกษาดูงานไม่ครบทุกตำแหน่งงาน และบางหน่วยงานก็ไม่ได้สนับสนุนให้บุคลากรที่พัฒนาตนเองสูงความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับการวิจัยของสุภลักษณ์ ตักดีคำดวง และคณะ (2559: 45) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ต้องการได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงาน เป็นทีมและการยึดมั่นในความ

ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ตามลำดับ โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

## ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดสรรงบประมาณและมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมบุคลากรในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้และมีวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยระยะสั้นหลังปริญญาเอก ณ ต่างประเทศอย่างเพียงพอ

3. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน และจริงจังในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

4. ในการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการสร้างระบบงานกระบวนการทำงาน และเน้นการ

พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมอบอำนาจให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

5. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

6. ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

7. ควรมีการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อให้ทราบว่างบประมาณที่จัดสรรไปเพื่อการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด ลดการสูญเปล่าของงบประมาณ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการขอรับการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

8. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้



เพิ่มขึ้น เพื่อจัดหาสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกและความต้องการในด้านต่างๆ ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ กระตุ้นให้เป็นการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงานและโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยทั่วประเทศเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

9. ควรสร้างกลไกการส่งเสริมความก้าวหน้าให้ชัดเจน และสื่อสารให้คณาจารย์เห็นความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง นอกจากนี้ควรมีการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์แบบประจำปีให้ครอบคลุมความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการรวมทั้งการทำงานในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการวางแผนการฝึกอบรมระยะยาวตามระดับตำแหน่งงานที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

10. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับ

การพัฒนาด้วยกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ เข็งชาญจงสมชัย คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ และนายนิวัฒน์พัฒน์บุญย์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดกรอบการวิจัย การพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ตลอดจนให้คำปรึกษาการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- ประวีณา คาไซ. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยดุสิตธานี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 10(2): 77-92.
- ปิ่นศิริรา จันทหลวง. (2553). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*. การศึกษานิพนธ์ บช.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2559). *แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2563*. มหาสารคาม: กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี.
- ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง, จตุพร เฟิงชัย และยุพาศรี ไพรวรรณ. (2559). แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1): 67-83.
- สุนิสา บัวประเสริฐ. (2560). การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย*, 5(3): 341-346.

# การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพัก อุทยานบ้านเชียงเครือข่ายตามแนวคิดลีน

## A study of an approach to increase efficiency of Ban Chiang Khrua Residence Park reservation service in accordance with the Lean concept

พัชราภรณ์ ลันศรี<sup>1</sup>, พวงแก้ว ไกรสรวงศ์<sup>1</sup>

Patcharaporn Lunsri<sup>1</sup>, Puangkaew Kraisorngong<sup>1</sup>

Received: 15 May 2019 ; Revised: 4 June 2019 ; Accepted: 4 July 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่ายโดยใช้แนวคิดลีนและประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (KU.CSC. e-booking) ตัวอย่าง คือ ผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC. e-booking) ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่หน่วยที่พักอาศัย 3 คน และเจ้าหน้าที่ธุรการคณะ 7 คน และเจ้าหน้าที่สำนัก 1 คน รวม 11 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่ายก่อน-หลังลีนภายหลังจากนำแนวคิดลีนมาประยุกต์ใช้กับบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่ายทำให้ขั้นตอนการดำเนินงานลดลงจาก 6 ขั้นตอนเหลือ 2 ขั้นตอน และทำให้ระยะเวลาการดำเนินงานลดลงจาก 70 นาทีเหลือ 8 นาที รวมถึงยังทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 28.57 เป็นร้อยละ 62.50 ความพึงพอใจการในใช้งานระบบ

<sup>1</sup> มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร

<sup>1</sup> Kasetsart University Chalermphrakhat Sakonakhon Province Campus

เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ใช้งานระบบ KU.CSC. e-booking ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ลีน

## Abstract

The purpose of this research was to study the efficiency of Ban Chiang Khrua Residence Park reservation service using the lean concept and evaluating the satisfaction of users of information technology (KU.CSC. e-booking). The sample group is the users of the information technology system (KU.CSC. E-booking system) consisting of 3 residential staff, 7 administrative officers, and 1 office staff, altogether 11 participants. The statistics used in data analysis are descriptive statistics by frequency, mean, and standard deviation. Results showed that The efficiency of Ban Chiang Khrua Residence Park reservation service using the lean concept was found to be lower than 6 steps to 2 times. This resulted in a decrease in operating time from 70 minutes to 8 minutes, as well as an increase in operating efficiency from 28.57% to 62.50%. The satisfaction with the use of information technology (KU.CSC. e-booking system) found that users are satisfied with the use of KU.CSC. e-booking is overall very satisfied.

**Keywords:** efficiency, Lean

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคการแข่งขันที่สมบูรณ์ องค์กรประกอบแห่งความสำเร็จที่มีความสำคัญซึ่งไม่ได้คำนึงเพียงแต่การได้ผลิตผลตามที่ต้องการเท่านั้น การผลิต

สินค้าจะต้องได้ทั้งผลิตภาพและผลิตผล การวางแผนการผลิตต้องมีระบบแบบแผน สินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน สากล หรือมาตรฐานตามความต้องการของลูกค้า ขณะที่ดินทุนในการผลิตทั้งทางตรงและ

ทางอ้อมต้องต่ำทำให้ได้เปรียบในการกำหนดราคาขายที่ต่ำลง การส่งมอบสินค้าให้ทันตามเวลาที่กำหนด การบริหารยุคนี้จึงต้องปรับกระบวนการทัศนธุรกิจที่มุ่งถึงสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และประสิทธิผลกระบวนการ (Process Effectiveness) โดยคำนึงถึงปัจจัยคุณภาพ (Quality) ต้นทุน (Cost) การส่งมอบ (Delivery) และการบริการ (Service) การให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า การลดความสูญเปล่าของเวลาที่ไม่สร้างมูลค่าเพิ่ม (Non-Value Added Time) เพื่อให้เกิดการไหลของงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งกระบวนการแนวคิดลีน (Lean Concept) จึงมีบทบาทความสำคัญโดยคำนึงถึงความสูญเปล่า (Waste) จากกระบวนการทำงานที่แฝงในรูปการเกิดของเสีย ความล่าช้า การรอคอยในการส่งต่องานและกิจกรรมที่ไม่สร้างคุณค่าเพิ่มหรือผลกำไรให้กับธุรกิจ จึงเกิดแนวคิดในการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยการจำแนกระหว่างกิจกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสูญเปล่าเพื่อระบุแนวทางขจัดความสูญเปล่า

ตามแนวคิดลีน คือ การผลิตมากเกินความจำเป็น การรอคอย การขนส่ง การจัดเก็บสินค้า การเคลื่อนย้ายที่ไม่จำเป็น การเกิดของเสีย การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรไม่เต็มกำลัง สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากเมื่อเกิดความสูญเปล่าขึ้นจะทำให้ปริมาณผลผลิตที่ได้คุณภาพลดลงผลิตสินค้าหรือบริการได้น้อยกว่าที่วางแผนไว้ และต้องใช้ปัจจัยการผลิตเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากร ประกอบด้วย เงินทุน แรงงานทางตรง วัตถุดิบ เครื่องจักร (นงลักษณ์ นิมิตรภูวดล. 2557)

หลักการลีนเป็นหลักการที่ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญลง เพื่อให้เวลาและขั้นตอนในกระบวนการลดลง เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขององค์กร โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่า หลีกเลี่ยงความสูญเสียนในการทำงาน (วันประชา นวนสร้อย และคณะ. 2559) การบริหารแบบลีนสามารถลดต้นทุนการผลิต รองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และลดความสูญเสียนที่เกิดขึ้นตลอดกระบวนการทำงานตั้งแต่การออกแบบ การจัดส่งวัตถุดิบ การบริหารพัสดุคงคลัง การผลิต

จนกระทั่งการจัดจำหน่ายสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้ามาประยุกต์ใช้ด้วยการวิเคราะห์คุณค่าของกระบวนการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อมุ่งสู่การผลิตแบบปราศจากความสูญเสียน (Waste-free Production)

อุทยานบ้านเชียงเครือเป็นสถานที่ให้บริการด้านที่พักและอาหารอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยที่พักออาศัย งานทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขต ดำเนินการในรูปแบบของโรงแรม โดยได้เปิดให้บริการตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 (เดือนมิถุนายน 2543) เริ่มแรกของการเปิดให้บริการ ลูกค้าส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 90) จะเป็นอาจารย์เชิญสอนจากวิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน และมหาวิทยาลัยอื่นๆ ส่วนที่เหลือจะเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยและแขกของวิทยาเขต โดยอุทยานบ้านเชียงเครือเริ่มเปิดให้บริการแก่ลูกค้าทั่วไปในปี 2550 เป็นต้นมา การสร้างความพึงพอใจให้กับของลูกค้าจะมีมากหรือน้อยนั้น จะต้องเริ่มจากการสร้างความประทับใจตั้งแต่กระบวนการจองห้องพักก่อน ที่ผ่านมามีการจองห้องพัก

จะมีเพียงหนึ่งช่องทาง คือการจองโดยการกรอกแบบฟอร์มหรือจัดทำบันทึกข้อความ ต่อมาได้มีการเพิ่มช่องทางในการจองห้องพักเป็นการจองทางโทรศัพท์, Facebook และ Application Line ของหน่วยที่พักออาศัย แม้จะมีช่องทางการจองห้องพักหลายช่องทางแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและทำให้ลูกค้าเกิดความประทับใจได้ เพราะระบบการจัดการด้านเอกสารของอุทยานบ้านเชียงเครือยังคงเป็นระบบ Manual ที่ต้องบันทึกข้อมูลในกระดาษหรือทะเบียน (สมุด) ควบคุมการดำเนินงานการตรวจสอบข้อมูลไม่สามารถตรวจข้อมูลได้แบบ Real time เสียเวลาในการค้นหา และข้อมูลไม่ปัจจุบัน รวมถึงการจองห้องพักโดยการกรอกแบบฟอร์มหรือการจัดส่งบันทึกข้อความจองห้องพักส่งมายังหน่วยงานต้องรอรอบในการจัดส่งเอกสารของหน่วยธุรการกลาง (รอบเช้า-รอบบ่าย) ทำให้เกิดปัญหาเอกสารสูญหายระหว่างทางหรือแม้กระทั่งการจองห้องพักตามช่องทางต่างๆ ที่กล่าวถึงข้างต้น ยังทำให้เกิดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนเพราะเจ้าหน้าที่หน้ายังจะต้องบันทึกข้อมูล

ลงทะเบียน (สมต) จองห้องพักอีกครั้ง หรือบางครั้งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลไม่ครบ หรือลืมบันทึกข้อมูลจากที่กล่าวมาทั้งหมดทำให้บริการจองห้องพักไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่ำกว่าเป้าหมายกำหนด (ค่าเป้าหมายเท่ากับ 3.75)

จากสภาพการดำเนินงานจริงที่กล่าวถึงข้างต้นผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของปัญหาซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดลีน (Lean Thinking) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครื่องลดความสูญเปล่า (Waste) จากการดำเนินงานและส่งมอบบริการที่มีคุณค่า (Value) ให้แก่ลูกค้าโดยใช้ชื่อหัวข้องานวิจัยคือ “การศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครื่องตามแนวคิดลีน”

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียง

เครื่องโดยใช้แนวคิดลีน (ก่อน-หลังลีน)

2. เพื่อประเมินความพึงพอใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC. e-booking)

## วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครื่องตามแนวคิดลีน

ประชากรและตัวอย่างของการวิจัย จะเป็นผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (KU.CSC. e-booking) ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หน่วยที่พักอาศัย 3 คน และเจ้าหน้าที่ธุรการคณะ 7 คน และเจ้าหน้าที่สำนักวิทยาสานเขต 1 คน รวม 11 คน

## ขั้นตอนการศึกษา

1. ศึกษาประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครื่องโดยใช้แนวคิดลีน (ก่อน-หลังลีน) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) เขียนขั้นตอนการดำเนินงานตามแบบปัจจุบันตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ (Pre-Lean)

2) ระบุระยะเวลาที่เกิดขึ้นของทุกๆ กิจกรรม รวมถึงระยะเวลาระหว่างกิจกรรมและช่วงระยะเวลาที่ต้องรอในแต่ละกิจกรรม

3) วิเคราะห์กิจกรรมที่เกิดขึ้นว่ากิจกรรมใดมีความจำเป็นต้องทำ (Value) หรือไม่มีความจำเป็นต้องทำ (Waste) หรือไม่มีความจำเป็นต้องทำแต่ต้องทำ (Necessary non value) โดยได้กำหนดเป็นสัญลักษณ์ ดังนี้



จำเป็นต้องทำ (Value)



ไม่จำเป็นต้องทำ (Waste)



ไม่จำเป็นต้องทำแต่ต้องทำ (Necessary non value)

4) คำนวณหาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน Pre Lean โดยจะใช้สูตรในการคำนวณหาประสิทธิภาพ ดังนี้ (เพ็ญวิสาข์ เอกกะยอ, วัชรวลี ตั้งคุปตานนท์. 2555)

$$= \frac{\text{ผลรวมของเวลาที่ เป็นคุณค่า (Value) x 100}}{\text{เวลาทั้งหมด (Cycle Time)}}$$

5) นำเสนอแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ (Post-Lean) โดยตัดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำ (Waste) ออกและตัดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำแต่ต้องทำ (Necessary non value) ออกให้เหลือน้อยที่สุดและดำเนินการเก็บข้อมูลจริงตามวิธีการใหม่

6) คำนวณหาประสิทธิภาพของการดำเนินงาน Post Lean โดยจะใช้สูตรในการคำนวณหาประสิทธิภาพ ดังนี้ (เพ็ญวิสาข์ เอกกะยอ, วัชรวลี ตั้งคุปตานนท์. 2555)

$$= \frac{\text{ผลรวมของเวลาที่ เป็นคุณค่า (Value) x 100}}{\text{เวลาทั้งหมด (Cycle Time)}}$$

2. ประเมินความพึงพอใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking)

ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking) ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบที่พัฒนาขึ้น



โดยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ของงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กองบริการกลาง เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่าย การประเมินความพึงพอใจนี้จะประเมินจากผู้ใช้ระบบเท่านั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าระบบนี้จะสามารถนำไปใช้งานได้จริง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการประเมินความพึงพอใจดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าความถี่ (Frequency) การแปลผลคะแนนของข้อคำถามแบ่งระดับ ดังนี้

4.21-5.00 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 หมายถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ผลการศึกษา

1. ประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่ายโดยใช้แนวคิดสั้น (ก่อน-หลังสิ้น

1.1 การวิเคราะห์ขั้นตอนดำเนินงานตามแนวคิดสั้น โดยเขียนขั้นตอนการดำเนินงานในส่วนของดำเนินงานแบบเดิม (Pre-Lean) ซึ่งขั้นตอนการบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่ายในปัจจุบันประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้ใช้บริการส่งแบบฟอร์มการจอง/จัดทำบันทึกการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่าย เอกสารผ่านระบบธุรกรรมกลาง ใช้เวลา 10 นาที

2) เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนรับแบบฟอร์มการจอง/จัดทำบันทึกการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่าย ใช้เวลา 10 นาที

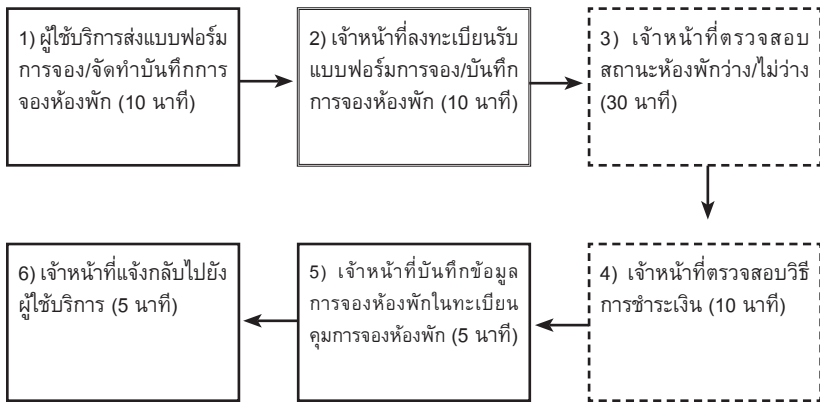
3) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานะห้องพักว่าง/ไม่ว่าง ใช้เวลา 30 นาที

4) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบวิธีการชำระเงิน ใช้เวลา 10 นาที

5) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลการจองห้องพัก ในทะเบียนคุมการจองห้องพัก ใช้เวลา 5 นาที

6) เจ้าหน้าที่แจ้ง  
กลับผู้ใช้ บริการเพื่อเป็นการแจ้ง  
สถานการณ์ของห้องพัก ใช้เวลา 5  
นาที

จากขั้นตอนการดำเนินงาน  
แบบเดิม (Pre-Lean) สามารถเขียน  
เป็นแผนผังขั้นตอนการดำเนินงาน  
ได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงขั้นตอนบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงใหม่  
ตามแนวทางการดำเนินงานเดิม (Pre-Lean)

1.2 คำนวณหาประสิทธิภาพการดำเนินงาน Pre-Lean จาก  
ภาพประกอบ 1 รวมระยะเวลาที่ใช้ทั้งหมด 70 นาที สามารถคำนวณหา  
ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{ผลรวมของเวลาที่เป็นคุณค่า (Value) x 100}{\text{เวลาทั้งหมด (Cycle Time)}} \\
 &= \frac{20 \times 100}{70} \\
 &= 28.57\%
 \end{aligned}$$

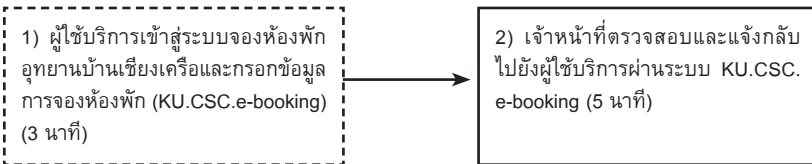
1.3 นำเสนอแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ (Post-Lean) โดยตัดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำ (Waste) ออกและตัดขั้นตอนการดำเนินงานที่ไม่มีความจำเป็นต้องทำ (Necessary non value) ออกให้เหลือน้อยที่สุด โดยแนวทางการดำเนินงานแบบใหม่ (Post-Lean) ให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นโดยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ชื่อว่า “ระบบ KU.CSC.e-booking” มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชิงเครือและได้ให้เจ้าหน้าที่หน่วยที่พักอาศัยเก็บข้อมูลจากใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.

e-booking) โดยขั้นตอนการดำเนินงานในส่วนของการดำเนินงานแบบใหม่ (Post-Lean) ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้ใช้บริการเข้าสู่ระบบจองห้องพักอุทยานบ้านเชิงเครือและกรอกข้อมูลการจองห้องพัก (KU.CSC.e-booking) (ใช้เวลา 3 นาที)

2) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบและแจ้งกลับไปยังผู้ใช้บริการผ่านระบบ (KU.CSC.e-booking) (ใช้เวลา 5 นาที)

จากขั้นตอนการดำเนินงานแบบใหม่ (Post-Lean) สามารถเขียนเป็นแผนผังขั้นตอน การดำเนินงานได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชิงเครือตามแนวทางการดำเนินงานใหม่ (Post-Lean)

1.4 คำนวณหาประสิทธิภาพการดำเนินงาน Post-Lean จากภาพประกอบ 2 รวมระยะเวลาที่ใช้ทั้งหมด 8 นาที สามารถคำนวณหาประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{ผลรวมของเวลาที่เป็นคุณค่า (Value) x 100}}{\text{เวลาทั้งหมด (Cycle Time)}} \\
 &= \frac{5 \times 100}{8} \\
 &= 62.5\%
 \end{aligned}$$

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพบริการของห้องพักรักษาพยาบาลบ้านเชียงศรีก่อน-หลังสิ้นจากการศึกษาการนำแนวคิดสีนมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการ

ของห้องพักรักษาพยาบาลบ้านเชียงศรีสามารถสรุปผลเป็นตารางเปรียบเทียบประสิทธิภาพได้ดังแสดงในตาราง 1 ดังนี้

**ตาราง 1** แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพบริการของห้องพักรักษาพยาบาลบ้านเชียงศรีก่อน-หลังสิ้น

บริการของห้องพักรักษาพยาบาล	Pre-Lean	Post-Lean
1. ขั้นตอนการดำเนินงาน (ขั้นตอน)	6	2
2. ระยะเวลาการดำเนินงาน (นาที)	70	8
3. ประสิทธิภาพ (%)	28.57	62.50

จากตาราง 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพบริการของห้องพักรักษาพยาบาลบ้านเชียงศรีระหว่างก่อนและหลังการนำแนวคิดสีนมาประยุกต์ใช้ พบว่า หลังนำแนวคิดสีนมาประยุกต์ใช้กับบริการของห้องพักรักษาพยาบาลบ้านเชียงศรีทำให้ชั้น

ตอนการดำเนินงานลดลงจาก 6 ขั้นตอนเหลือ 2 ขั้นตอน และทำให้ระยะเวลาการดำเนินงานลดลงจาก 70 นาทีเหลือ 8 นาที รวมถึงยังทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 28.57 เป็นร้อยละ 62.50

2. ประเมินความพึงพอใจ  
การใช้งานระบบเทคโนโลยี  
สารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.  
e-booking)

จากการนำระบบเทคโนโลยี  
สารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.  
e-booking) มาใช้เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพบริการจองห้องพัก  
อุทยานบ้านเชียงเครือข่าย สามารถสรุป  
ผลการประเมินความพึงพอใจในการ  
ใช้งานระบบได้ ดังแสดงในตาราง 2  
และผู้ใช้ระบบยังได้แสดงความ  
คิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังแสดงใน  
ตาราง 2 ดังนี้

**ตาราง 2** แสดงความพึงพอใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ  
(ระบบ KU.CSC.e-booking)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความพึง พอใจ
1. ระบบใช้งานง่ายและไม่ซับซ้อน	3.55	0.52	มาก
2. ระบบช่วยให้ค้นหาหรือเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้ อย่างรวดเร็ว	3.27	0.65	ปานกลาง
3. ระบบมีความน่าเชื่อถือและทำให้มั่นใจได้ว่าการจอง ห้องพักจะไม่เกิดความผิดพลาด	2.91	0.70	ปานกลาง
4. ระบบจองห้องพักทำให้ได้รับความสะดวกและไม่เสีย เวลาในการรอส่งเอกสารตามรอบเวลาต่อวัน	4.36	0.67	มากที่สุด
5. ประสิทธิภาพ/ความรวดเร็วในการตอบสนองของ ระบบ	3.55	0.52	มาก
6. การเข้าระบบในหน้าเว็บไซต์ของวิทยาเขตสามารถ เข้าถึงได้ง่ายและไม่เสียเวลาในการค้นหา	3.18	0.75	ปานกลาง
7. ข้อมูลที่ได้ทำการป้อนเข้าระบบแล้วมีการแสดงผลที่ ถูกต้อง สมบูรณ์และครบถ้วน	3.27	0.65	ปานกลาง
8. การแจ้งสถานะของการจองห้องพักมีความรวดเร็ว ถูกต้อง	3.36	0.67	ปานกลาง
9. มีคู่มือ/วิธีการใช้งานระบบแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน	3.27	0.65	ปานกลาง
10. ความสำเร็จในการเข้าใช้งานระบบต่อครั้ง	3.55	0.50	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.43</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking) ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระบบจองห้องพักทำให้ได้รับความสะดวกและไม่เสียเวลาในการรอส่งเอกสารตาม

รอบต่อวันมีความพึงพอใจระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา คือ ระบบใช้งานง่ายและไม่ซับซ้อน ประสิทธิภาพ/ความรวดเร็วในการตอบสนองของระบบ และความสำเร็จในการเข้าใช้งานระบบต่อครั้งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เท่ากัน

**ตาราง 3** แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรแก้ไขการค้นหา (Search) ให้ง่ายขึ้น เช่น พิมพ์ชื่อหรือนามสกุลอย่างเดียวอย่างหนึ่งก็สามารถค้นหาได้	5
2. ควรปรับให้ระบบสามารถประมวลผลการเข้าพัก (Check-in) และออก (Check-out) ในวันเดียวกันได้	2
3. เมื่อมีการกรอกข้อมูลผิด ควรให้แก้ไขเฉพาะจุดที่กรอกผิดไม่ควรจะให้เริ่มต้นกรอกข้อมูลใหม่ทุกครั้ง	4
4. การเข้าใช้งานระบบบางครั้งต้องเข้าผ่าน Internet Explorer หรือบางครั้งต้องเข้าผ่าน Google Chrome	1
5. ควรปรับระบบการประมวลผลให้การจองห้องพักมากกว่า 1 ห้อง และมีการเสริมเตียงเพียงบางห้องได้	3

## อภิปรายผล

ศึกษาประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงศรีเอื้อก่อน-หลังสิ้น พบว่า เป็นไปตามหลักการสิ้น คือ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญลง เพื่อให้เวลาและขั้นตอนในกระบวนการลดลง โดยมุ่งเน้นความคุ้มค่า หลีกเลี่ยงความสูญเสีย

ในการทำงาน กล่าวคือ การดำเนินการตามแนวคิดสิ้นมีผลทำให้บริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงศรีเอื้อมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยได้มีการวิเคราะห์ขั้นตอนการดำเนินงานแบบเดิมว่าขั้นตอนใดมีความจำเป็นต้องทำ (Value) ขั้นตอนใดไม่มีความจำเป็นที่ต้องทำ (Waste) และขั้น

ตอนใดไม่มีความจำเป็นต้องทำแต่  
ต้องทำ (Necessary non value)  
แล้วคำนวณหาประสิทธิภาพ หลัง  
จากนั้นจึงได้นำเสนอแนวทางการ  
ดำเนินงานแบบใหม่ โดยการนำ  
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้  
และได้คำนวณหาประสิทธิภาพการ  
ดำเนินงานแบบใหม่ จากผลการ  
ศึกษา พบว่า บริการจองห้องพัก  
อุทยานบ้านเชียงเครือข่ายแนวทาง  
ใหม่มีขั้นตอนการดำเนินงานลดลง  
จาก 6 ขั้นตอนเหลือ 2 ขั้นตอน และ  
ทำให้ระยะเวลาการดำเนินงานลด  
ลงจาก 70 นาทีเหลือ 8 นาที รวม  
ถึงยังทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงาน  
เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 13.33 เป็น  
ร้อยละ 62.50 ซึ่งสอดคล้องกับ  
ตามธรรม จินากุล (2558) ได้ศึกษา  
เรื่องการปรับปรุงกระบวนการ  
ทำงานทุนการศึกษาแก่นิสิต  
นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาที่  
คณาจารย์ได้รับจากแหล่งทุน  
ภายนอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
สุรนารีด้วยแนวคิดลีน ผลการวิจัย  
พบว่า การใช้เครื่องมือ Lean สามารถ  
ลดขั้นตอนของงานลง คิดเป็นร้อยละ  
31.94 ลดงานที่ไม่มีคุณค่าลง คิด  
เป็นร้อยละ 75.53 ลดความสูญเปล่า  
คิดเป็นร้อยละ 56.46 ลดเวลานำ

คิดเป็นร้อยละ 43.52 ลดรอบเวลา  
งาน คิดเป็นร้อยละ 61.65 สามารถ  
เพิ่มอัตรางานดีที่ผ่านตั้งแต่ครั้งแรก  
ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 13.19 ดัชนีชี้  
วัดประสิทธิภาพโดยรวมทั้งหมดของ  
รอบเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น คิด  
เป็นร้อยละ 71.13 จากการทดสอบ  
ความแตกต่างก่อนและหลังการ  
ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วย  
ลีน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญที่ระดับ .01 และสอดคล้อง  
กับนันทิญา เครือธิ (2557) ได้ศึกษา  
เรื่องการลดเวลาการรายงานผลการ  
ทดสอบทางเคมีโดยใช้แนวคิดลีน  
กรณีศึกษาโรงพยาบาลสมเด็จพระ  
ยุพราชตะพานหิน ผลการศึกษา  
พบว่า รูปแบบใหม่ของการรายงาน  
ผลการทดสอบทางเคมี มีทั้งหมด  
19 กิจกรรม ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ใน  
รูปแบบเดิมก่อนการพัฒนา เท่ากับ  
131.39 นาที ส่วนระยะเวลาเฉลี่ย  
ในรูปแบบใหม่ เท่ากับ 64.19 นาที  
ลดลง 67.20 นาที ปัญหาและอุปสรรค  
ในการรายงานผลการทดสอบทาง  
เคมี สามารถแยกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่  
ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และการ  
สื่อสาร แสดงให้เห็นว่า การพัฒนา  
กระบวนการทำงานที่ประยุกต์  
แนวคิดลีนสามารถนำไปใช้ได้จริง

ประเมินความพึงพอใจการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC. e-booking) ในระหว่างเดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม 2561 พบว่า ผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking) ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้แทนที่ระบบการดำเนินงานแบบเดิม ทำให้เกิดความคล่องตัวสะดวก และรวดเร็วในการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือ โดยไม่ต้องเสียเวลารอส่งเอกสารตามรอบเวลาต่อวัน รวมถึงลดข้อผิดพลาดจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการทั้งในเรื่องการลงข้อมูลไม่ครบ การลืมนบันทึกข้อมูล หรือการบันทึกข้อมูลผิดซึ่งสอดคล้องกับเกษวรา อินทรฉิม (2558) ได้ศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพของบริการเอกสารรายงานวิจัยด้วยแนวคิดสิน ผลการศึกษา พบว่า ขั้นตอนการปฏิบัติงานลดลง 2 ขั้นตอน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานลดลง ร้อยละ 51.90 ประสิทธิภาพในการให้บริการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 58.57 และความพึงพอใจต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ

ของบริการเอกสารรายงานวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

## สรุป

ประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือก่อนหลังสิ้นภายหลังจากนำแนวคิดสินมาประยุกต์ใช้กับบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือทำให้ขั้นตอนการดำเนินงานลดลงจาก 6 ขั้นตอนเหลือ 2 ขั้นตอน และทำให้ระยะเวลาการดำเนินงานลดลงจาก 70 นาทีเหลือ 8 นาที รวมถึงยังทำให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 28.57 เป็นร้อยละ 62.50

ความพึงพอใจการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (KU.CSC.e-booking) ในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking) ไปแก้ไข/เพิ่มเติมความสามารถของระบบให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ระบบสามารถตอบสนองต่อความ



ต้องการของผู้ใช้งานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบริการจองห้องพักอุทยานบ้านเชียงเครือข่าย

1.2 ควรเปิดระบบให้ผู้เข้าพัก (ลูกค้า) ทุกกลุ่มสามารถจองห้องพักผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ KU.CSC.e-booking) ได้เอง

1.3 ควรมีการถ่ายทอดความรู้ในกระบวนการวิเคราะห์การดำเนินงานตามแนวคิดลีนให้ส่วนงานการผลิตหรือการให้บริการสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการให้บริการในส่วนงานของตนเองได้

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาค้นคว้าแนวคิดลีนไปใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือการให้บริการในกระบวนการที่สร้างคุณค่าขององค์กร เพื่อลดความสูญเปล่า

(Waste) หรือกิจกรรมที่ไม่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรและเป็นการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีคุณค่า (Value) ให้แก่ลูกค้าต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วย ความกรุณาของรักษาการแทน อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร (นายพรศักดิ์ แสนศรี) และรักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารทั่วไป (นางสาวกรรณิการ์ มณฑา) ที่ได้ให้การแนะนำและสนับสนุนให้ดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยที่พักอาศัย นักวิชาการคอมพิวเตอร์งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานจากหน่วยงานคณะ สำนัก

## เอกสารอ้างอิง

- เกษรรา อินทรนิม. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพของบริการเอกสารรายงานวิจัยด้วยแนวคิด Lean. *PULINET Journal*, 2(3): 96-102.
- ดามธรรม จินากุล. (2558). การศึกษาการปรับปรุงกระบวนการทำงาน งานทุนการศึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่คณาจารย์ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยแนวคิดลีน. *วารสารสาระคาม*, 6(2): 37-60.
- นันทิญา เกรือขี. (2557). *การลดเวลาการรายงานผลการทดสอบทางเคมีโดยใช้แนวคิดลีน กรณีศึกษาโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นงลักษณ์ นิมิตรภูวดล. 2557. การลดความสูญเปล่าในกระบวนการคลังสินค้าด้วยแนวคิดลีน กรณีศึกษา: อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์. *วารสารการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 7(2): 65-78.
- เพ็ญวิสาข์ เอกกะยอ, วัชรวลี ตั้งคุปตานนท์. (2555). *การใช้หลักการลีนเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บเอกสาร และออกเลขหนังสือด้วยซอฟต์แวร์เสรี กรณีศึกษา สำนักงานโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. Graduate Research Conference 2012 Khon Kaen University, ขอนแก่น.
- วันประชา นวนสร้อย และคณะ. (2559). *การใช้หลักการลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเข้าห้องเรียนโดยการพัฒนาระบบผ่านเว็บไซต์ กรณีศึกษา มทร.ศรีวิชัย วิทยาลัยรัตภูมิ*. บทความการประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม ระดับชาติ ครั้งที่ 9. 24 พฤศจิกายน 2559, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

# การประเมินแบบเสริมพลังกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

## Empowerment Evaluation and Internal Quality Assurance in School

พิทักษ์ วงแหวน<sup>1</sup>  
Pituck Vongvan<sup>1</sup>

Received: 15 January 2019 ; Revised: 17 April 2019 ; Accepted: 22 May 2019

### บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอแนวทางในการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบและกลไกที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดขึ้น การประเมินแบบเสริมพลังเป็นกระบวนการที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรเกิดทักษะที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาผลของการประเมินจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร และการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** ประกันคุณภาพ, การประเมิน, เสริมพลัง, การมีส่วนร่วม, การศึกษา

1 คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ

1 Faculty of Education, Institute of Physical Education, Chaiyaphum Campus

## Abstract

This article's primary objective is to offer guidance on how to apply knowledge about the process of empowerment evaluation to carry out quality assurance of education within schools more effectively. Internal quality assurance in schools is part of continuous management to monitor and evaluate schools whose systems and mechanics are determined. Empowerment evaluation is a process of developing an organization's members to attain skills, attributes, energetics, responsibility, and opportunity to solve problems. Outcomes of an evaluation lead related members to improve their learning and make internal quality assurance effectively.

**Keywords:** quality assurance, evaluation, empowerment, participation, education

## บทนำ

แนวโน้มและกระบวนทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถาบันการศึกษาในทุกระดับจำเป็นต้องสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อยืนยันถึงคุณภาพในการจัดการศึกษา ว่าสามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างชัดเจนหรือไม่อย่างไร กอปรกับการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ซึ่งได้กำหนดสาระเกี่ยวกับความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นอกจากนี้ สาระสำคัญในกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ได้ปรับเปลี่ยนให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย การประเมินคุณภาพการติดตามตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพ โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการติดตามประเมินตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกสามปีและเปิดเผยผลการประเมินต่อสาธารณชน การประกันคุณภาพภายในซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาตามระบบและกลไกที่หน่วยงานนั้นๆ ได้กำหนดขึ้นจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหรือการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553)

## คุณภาพการศึกษา: คุณภาพชาติ

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นแนวคิดการประเมินตนเองของสถานศึกษาที่มีความสำคัญและสามารถสนองตอบวิสัยทัศน์ใหม่ของการประเมินดังกล่าวข้างต้นกล่าวคือ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีระบบโดยสถานศึกษาดำเนินการทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเอง ซึ่งต้องเป็นสถานศึกษาที่มีพันธภาวะ (accountability) มีการตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนในสถานศึกษามีคุณภาพ ทั้งนี้ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการพัฒนาจากแนวคิดการประเมินแบบต่างๆ เช่น การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) การประเมินแบบมีส่วนร่วม (participatory evaluation) เป็นต้น (Nevo. 2001: 95-106) จึงปรากฏอัตลักษณ์ให้เห็นว่าลักษณะที่

โดดเด่นของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีลักษณะความเป็นประชาธิปไตย (democratic) การสนับสนุนความเชื่อแบบประชาธิปไตยและการปฏิบัติที่มาจาก การตกลงร่วมมือกัน (consultation and negotiation) ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีลักษณะความรับผิดชอบ (responsible) มีการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความสำเร็จโดยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นกันเองหรือความสัมพันธ์แบบเพื่อน (critical friend) การอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือ (trust) การทำงานเป็นทีม (teamwork) ความเป็นเจ้าของ (ownership) การมีความสุข (fun) การมีจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นการมีส่วนร่วมตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์จนถึงการเผยแพร่ผลการประเมิน (Saunders. 1999: 414-429)

การประเมินแบบเสริมพลัง (empowerment evaluation) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย Fetterman (1993) ที่นำเสนอแนวคิดการประเมินในที่ประชุม American Evaluation

Association (AEA) ในปี ค.ศ. 1993 ซึ่งก่อให้เกิดความสนใจในกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุมอย่างมากมาย พื้นฐานแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) ทฤษฎีด้านจิตวิทยาชุมชน (community psychology) และปฏิบัติการทางมานุษยวิทยา (action anthropology) 2) ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในโครงการปฏิบัติการศึกษาของชาติ 3) แนวคิดจากการพัฒนาและประเมินตนเองโดยอาศัยหลักการสะท้อนผลการประเมินจากกลุ่ม (group dynamic) และ 4) ผลการดำเนินงานในโครงการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศยากจน ซึ่งมุ่งเน้นให้ชุมชนเหล่านั้นสามารถที่จะสร้างเสริมพลังในการพัฒนาตนเองได้ ดังจะเห็นได้ว่าการประเมินตามแนวคิดนี้มีรากฐานของแนวคิดมาจากการวิจัยปฏิบัติการ (action research) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับปัญหา เข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย แล้วสะท้อนผลการแก้ปัญหาให้ทราบทั่วกัน เพื่อปรับปรุงแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (Fetterman. 1996: 5-37; สุวิมล ว่องวานิช. 2543: 31-33)

แนวคิดของการประเมินแบบเสริมพลังเน้นที่ผลของการประเมินในการก่อให้เกิดพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร การประเมินเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนที่ไม่ใช่เป็นแค่เพียงการรายงานผลการประเมินเป็นภาระงานหรือหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การประเมินไม่ใช่การทำงานในช่วงเวลาใดช่วงหนึ่งแต่เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดไป การประเมินเป็นความสัมพันธ์แบบร่วมมือร่วมพลังของผู้มีอำนาจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในองค์กรกับผู้รับผิดชอบการประเมิน (Millett, 1996: 65-76) ทั้งนี้ ในต่างประเทศได้มีการประยุกต์ใช้ในหลายหน่วยงาน เช่น หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ องค์กรอิสระ โครงการการป้องกันการตั้งครรภ์ในกลุ่มวัยรุ่น โครงการป้องกันความเข้าใจผิดในเรื่องชาติพันธุ์ โครงการเสริมพลังอำนาจในกลุ่มผู้ด้อยความสามารถ และโครงการทางด้านการแพทย์ (Fetterman, 1996: 3-6)

Zimmerman (1990: 121-148) ได้สรุปว่า การเสริมพลัง

ช่วยให้เกิดกรอบความคิดในการประเมินแบบเสริมพลัง กล่าวคือ กระบวนการเสริมพลังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเข้าใจในเรื่องสังคมและสภาพแวดล้อม เป็นผู้มีทักษะ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจด้วยตนเองมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์มีความรู้สึกมั่นคง เกิดความมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระรู้คุณค่าชีวิต เกิดทักษะที่ดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในการตัดสินใจพัฒนางานของตนเองจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกัน Levin (1996) ได้ดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาสถานศึกษาแบบเร่งด่วน (empowerment evaluation and accelerated school) ซึ่งดำเนินการด้วยกระบวนการเสริมพลังความรับผิดชอบของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจที่จะกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและในการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งช่วยให้

สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และการสร้างจุดแข็ง โดยมีการระบุจุดแข็งของผู้ที่มีส่วนร่วมและการสร้างจุดแข็งเพื่อเอาชนะจุดอ่อน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงาน อันจะก่อให้เกิดสถานการณ การเรียนรู้ที่สูงสุด

สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลง และการสร้างจุดแข็ง โดยมีการระบุจุดแข็งของผู้ที่มีส่วนร่วมและการสร้างจุดแข็งเพื่อเอาชนะจุดอ่อน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงาน ในสถานศึกษาทุกคนได้รับการจัดกระทำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษจากการแสวงหาและพิจารณาจุดแข็งที่จะใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการทำให้เกิดความมั่นคง เกิดความรวดเร็วในการพัฒนา

ในขณะที่มีการตรวจสอบจุดแข็งและการระบุถึงความต้องการพิเศษ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงานในสถานศึกษาทุกคนจำเป็นต้องเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างเต็มที่ในการสร้างจุดแข็ง จากนั้นดำเนินการประเมินแบบเสริมพลังโดยการรวบรวมข้อมูลหลักฐานการประเมิน (taking stock as evaluation) เพื่อหาเป้าหมายของสถานศึกษา การสรุปเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การค้นหาจุดแข็งและความท้าทาย การประเมินเสริมพลังนำไปสู่การสร้างสถานการณ์ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่มีพลังอำนาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ การบริหารจัดการ

หลักสูตร รวมทั้งยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะเพิ่มจุดแข็งให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง ครู และคณะทำงานอันจะก่อให้เกิดสถานการณ การเรียนรู้ที่สูงสุด

## หลักการประเมินแบบเสริมพลัง

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการใช้มนต์ของการประเมิน เทคนิคการประเมิน และข้อค้นพบจากการประเมินไปกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการกำกับตนเองโดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการเสริมพลังที่กระทำเพื่อช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถช่วยเหลือและพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้วิธีการประเมินตนเองและสะท้อนผลแก่ตนเอง กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องในการทำงานประกอบด้วยบุคลากรภายใน ซึ่งทำการประเมินผลด้วยตนเอง ขณะที่นักประเมินภายนอกจะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการความสะดวก ทั้งนี้ประสิทธิผลของการดำเนินการจะขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร และทักษะการทำงานเป็นทีมโดยที่ทุก



คนต้องเสริมพลังให้กับตนเอง ดังนั้นการประเมินลักษณะนี้ จึงมีได้จบลงแค่การทราบคุณค่าเมื่อสิ้นสุดการประเมินเช่นการประเมินแบบดั้งเดิม แต่การประเมินแบบเสริมพลังจะต้องเป็นกระบวนการทำงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง (Fetterman. 1999: 5-37)

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานเช่นเดียวกัน หากแต่เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบว่า การประเมินแบบเสริมพลังก็มีจุดแตกต่างกับการประเมินแบบมีส่วนร่วมในบางประเด็น โดยประเด็นความเหมือนกันคือจุดประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ 1) เพื่อเพิ่มการใช้ประโยชน์ของผลการประเมิน 2) ผู้ประเมินมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวกไม่ใช่เป็นตัดสินผลของการประเมิน แต่เป็นการตัดสินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) เพื่อให้บุคลากรและองค์กรเกิดความชัดเจน (illumination) ในตนเอง 4) สร้างจิตสำนึกความรู้สึกรับผิดชอบในผลของการประเมินแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มี

ส่วนร่วม ส่วนประเด็นความต่างของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้ 1) ระดับการเสริมพลังในการกำหนดตนเองของผู้มีส่วนร่วมในการประเมินแบบเสริมพลัง มุ่งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองได้โดยอิสระหรือเข้มข้นกว่าการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเข้ามามีส่วนร่วมได้มุ่งให้เกิดการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของตนเองมากนัก 2) ความแตกต่างของระดับการควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมิน กล่าวคือ การประเมินแบบเสริมพลังนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นผู้ควบคุมส่วนการประเมินแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ประเมินร่วมกันควบคุมอย่างสมดุล (Cousins and others. 1996: 207-226)

Fetterman (1996: 18-24) สนอขั้นตอนการประเมินแบบเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ด้วยตนเองเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (internal assurance) 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล (taking stock) หรือตรวจสอบสถานภาพของการดำเนินงานว่า

อยู่ ณ จุดใด รวมถึงการวิเคราะห์ จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรที่ประเมิน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยต้อง ดำเนินกิจกรรมในการรวบรวมข้อมูล หรือตรวจสอบสถานะภาพของการ ดำเนินงาน สร้างกระบวนการหรือ กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้มีส่วนร่วมรู้สึก ถึงความจำเป็นของการหาหลักฐาน เพื่อยืนยันผลการดำเนินการ รวมทั้ง การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส และอุปสรรคของการดำเนินงาน ซึ่งผลผลิตสำคัญของขั้นตอนนี้ คือการนำเสนอผลการดำเนินงานที่เป็นจริงตามสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ บุคลากรร่วมกันกำหนดจุดยืน

2. การกำหนดเป้าหมาย ที่ต้องการบรรลุผล (setting goals) ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดนั้นต้องมี ลักษณะที่สัมพันธ์กับองค์กรที่ ประเมิน แหล่งทรัพยากร ความ ท้าทาย การแสดงถึงศักยภาพของ บุคลากรภายในองค์กร ในขั้นตอนนี้ ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรจะร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย อาจจะด้วยวิธีการ ระดมสมองซึ่งมีลักษณะบรรยากาศ แบบประชาธิปไตย การแลกเปลี่ยน เรียงร้อยซึ่งกันและกัน จนได้เป้าหมาย ที่ทุกคนเห็นสอดคล้องกัน หรือ เป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ต้องการจะ

บรรลุทั้งนี้ ต้องมีเป้าหมายระยะ ยาวหากแต่เป็นเป้าหมายที่สามารถ เชื่อมโยงกับกิจกรรมและผลลัพธ์ โดยตรงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการ (action plan)

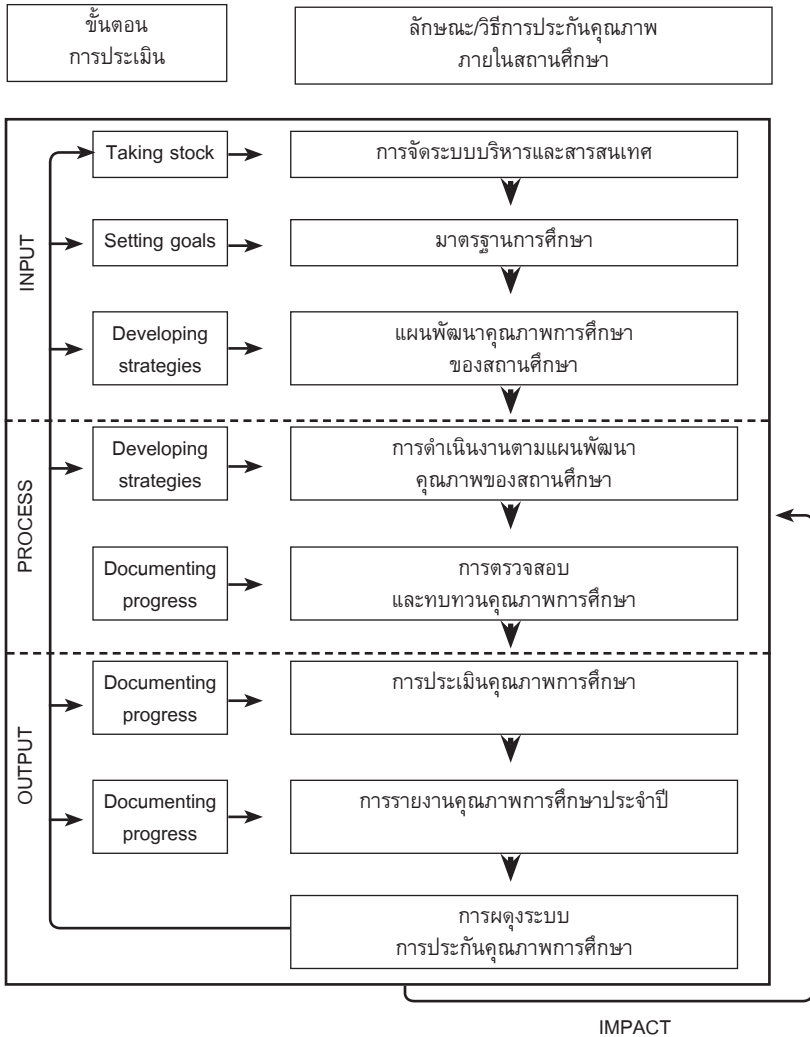
3. การพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (developing strategies) ผู้มี ส่วนร่วมในองค์กรจะต้องช่วยกัน รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกและ พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้กิจกรรมที่จะ ประเมินดำเนินไปจนกระทั่งประสบ ผลสำเร็จ การพัฒนากลยุทธ์อาจ ใช้กระบวนการระดมสมอง การ พิจารณาทบทวนอย่างรอบคอบ มี การจัดทำข้อตกลงต่างๆ ร่วมกัน การทำฉันทามติ (consensual agreement) ซึ่งกลยุทธ์ที่ได้จะ ถูกนำไปปฏิบัติแล้วมีการทบทวน การตรวจสอบเกี่ยวกับประสิทธิผล ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในการดำเนินการ

4. การจัดหาหลักฐานที่ แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติ งาน (documenting progress) ใน ขั้นนี้ผู้มีส่วนร่วมในองค์กรควร พิจารณาใช้หลักฐานที่แสดงให้เห็น ถึงความก้าวหน้าที่มีความสัมพันธ์ กับเป้าหมายของการดำเนินการ

และหลักฐานที่สนับสนุนต้องมีความน่าเชื่อถือด้วย

การนำแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังมาปรับใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาสามารถดำเนินการโดยเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมเรียนรู้ การประเมินตนเอง การสะท้อนผลแก่ตนเองโดยมีองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์หลายลักษณะ ได้แก่ การฝึกอบรม (training) การอำนวยความสะดวก

(facilitation) การได้รับการสนับสนุน (advocacy) การสร้างความกระจ่าง (illumination) และการมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation) กลยุทธ์ที่กล่าวมานี้ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของบุคลากรในสถานศึกษา ขั้นตอนในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยการประยุกต์ใช้วิธีการประเมินแบบเสริมพลังในระยะต่างๆ ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การประเมินแบบเสริมพลังในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ในแต่ละขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้น นักประเมินภายนอกองค์กรและผู้มีส่วนร่วม (นักประเมินภายใน) ในองค์กรจะทำงานร่วมกัน โดยที่นักประเมินภายนอกองค์กรมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาในการประเมินตนเองมากกว่าที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้ประเมิน ทั้งนี้ บทบาทของนักประเมินภายนอกองค์กรอาจเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลจากการทำงานร่วมกันในขั้นตอนหรือกระบวนการประเมินแบบเสริมพลังนี้ ผู้มีส่วนร่วมจะได้รับความรู้ได้ฝึกฝนได้รับประสบการณ์และเข้าใจเทคนิคเฉพาะของการดำเนินการประเมิน และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้

### การประเมินแบบเสริมพลังในการประกันคุณภาพการศึกษา

การประเมินแบบเสริมพลังเป็นการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทของการประเมินแบบเสริมพลัง ดังนั้น นักประเมินภายนอกจะมีบทบาทในการเสริมพลังเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลายลักษณะ (facets of empowerment

evaluation) ให้สามารถประเมินตนเองเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2543: 54-64)

1. การฝึกอบรม (training) โดยการพัฒนาความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอันเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานของตนเองได้ โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในและวิธีการประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง ทำให้บุคลากรภายในเกิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนของการทำงาน มุ่งให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในวิธีการมากกว่าการให้ความรู้ต่าง ๆ

2. การอำนวยความสะดวก (facilitation) โดยบทบาทนักประเมินเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน การกระตุ้นการกำกับการทำงาน พยายามขจัดอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการที่ดำเนินงานไม่บังเกิดความล้มเหลว

3. การได้รับการสนับสนุน (advocacy) เป็นขั้นตอนของ

การนำผลการประเมินตนเองไปใช้ประโยชน์ โดยการนำผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหาร หรือแหล่งทุนสนับสนุนภายในและภายนอกสถาบันการศึกษาเพื่อขอการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยผลที่ได้จากประเมิน อาจจะเป็นไปในทางบวกซึ่งบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ หรือเป็นไปในทางลบก็สามารถขอรับการสนับสนุนเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

4. การสร้างความกระจ่าง (illumination) เป็นการสร้างความกระจ่างให้เกิดกับบุคลากรภายในที่ผ่านประสบการณ์ในการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของตนเอง ผลที่ได้จากการประเมินแบบเสริมพลังจะเป็นกระบวนการที่ช่วยเปิดหูเปิดตาทำให้เกิดการสร้างชุมชนของผู้รู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์กร

5. การมีเสรีภาพในการกำหนดอนาคตของตนเอง (liberation) เกิดขึ้นภายหลังจากที่กระบวนการประเมินแบบเสริมพลังช่วยให้บุคลากรเกิดการ พัฒนาและเกิดการเรียนรู้แล้วทำให้

บุคลากรสามารถมองเห็นอนาคตของตนเองว่า ควรจะพัฒนาไปในทิศทางใด ถือเป็น การให้เสรีภาพกับคณะทำงานในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและพัฒนา งานของตนเอง กล่าวคือ เป็นการทำให้บุคคลสามารถใช้ความคิดที่อิสระจากกรอบความคิดแบบเดิม สามารถสร้างและกำหนดแนวทางของตนเองได้ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ความไม่น่าเชื่อถือของผลการประเมิน

การประเมินแบบเสริมพลังจึงเป็นแนวคิดการประเมินที่ช่วยพัฒนาการดำเนินของกลุ่มบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการประเมินตนเองสะท้อนผลการดำเนินงานของตนเอง และสามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลได้อย่างยั่งยืนจึงเชื่อได้ว่า การประเมินตามแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในว่ามีผลการดำเนินการอยู่ ณ จุดใด จากนั้นจึงร่วมกัน

กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผล มีการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและรับผิดชอบงานที่ดำเนินการ การสะท้อนผล การดำเนินงาน การประเมินผลในระหว่างการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย และการจัดหาหลักฐานที่แสดงถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการควบคุม การตัดสินใจปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามแนวคิดนี้ นอกจากจะทำให้ทราบผลการประเมินแล้ว เชื่อ

ได้ว่ากระบวนการนี้ยังช่วยพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและสามารถประเมินผลการดำเนินการได้ด้วยตนเองได้ จึงคาดหวังว่าแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังจะสามารถนำไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาในบริบททางการศึกษาสำหรับประเทศไทย และน่าจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2543). *รายงานการวิจัยและพัฒนาระบบการประเมินผลภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคณะกรรมการการปฏิรูประบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรื.วี.ที.ซี. คอมมิวชัน.
- Cousins, J.B., Donohuc, J.J. and Bloom, G.A. (1996). Collaborative evaluation. In North America: evaluators' self-reported opinions. *Evaluation Practice*, 17(3): 207-226.

- Fetterman, D.M. (1993). Empowerment evaluation. *Evaluation Practice*, 15(1): 1-15.
- Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (1996). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Sage.
- Fetterman, D.M. (1999). Reflections on empowerment evaluation: Learning from experience. *The Canadian journal of program evaluation*, 14: 5-37.
- Levin, H.L. (1996). Empowerment evaluation and accelerated school. In Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. and Wandersman, A. (Eds). *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Millett, R.A. (1996). Empowerment evaluation and the WK Kellogg Foundation. *Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability*, 65-76.
- Nevo, D. (2001). School evaluation: Internal or external?. *Studies in Educational Evaluation*, 27: 95-106.
- Saunders, L. (1999). Who or what is school self-evaluation for?. *School Effectiveness And School Improvement*, 10: 414-429.
- Zimmerman, M.A. and Rappaport, J.(1990). A citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16: 121-148.



# สภาพปัญหา ความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงาน นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

## Problems and Information Needs for Administrating Lecturer Assistant of General Education, Mahasarakram University

ภาณุพงศ์ คงสวัสดิ์<sup>1</sup>, แกมกาญจน์ สมประเสริฐศรี<sup>2</sup>

Phanuphong Khongsawadi<sup>1</sup>, Gamgarn Somprasertsri<sup>2</sup>

Received: 19 March 2019 ; Revised: 24 April 2019 ; Accepted: 13 May 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์และศึกษาความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 67 คน และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เบอร์โทรศัพท์ 0 9561 0562 9 อีเมล: panupong.k@msu.ac.th

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เบอร์โทรศัพท์ 0 8664 0204 0 อีเมล: Gamgarn@yahoo.com

<sup>1</sup> A Student in a Master of Art in Information Science Program, Informatics of Faculty, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Asst.Prof, Information Science Program, Informatics of Faculty, Mahasarakham University

ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป พบว่า สภาพปัญหาของการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับสภาพปัญหามาก คือ ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับระดับสภาพปัญหาการจัดการสารสนเทศของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน 2) ความต้องการใช้สารสนเทศของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์เพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปมีความต้องการใช้สารสนเทศโดยรวมในระดับมาก

**คำสำคัญ:** สภาพปัญหา, ความต้องการใช้สารสนเทศ, การบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์, สำนักศึกษาทั่วไป

## Abstract

The objectives of this research were to study problems of lecturer assistant administration and to study the demand for using information to manage the lecturer assistant administration of General Education (GE) office, Mahasarakham University. The sample group consisted of 67 lecturer assistants and 109 general education's lecturers. The instrument of the study was a questionnaire. The data were analyzed by percentage, mean and standard deviation. The result showed that 1) The management's problem of lecturer assistant administration, General Education (GE) office, Mahasarakham University is evaluated in a high level for lecturer assistants. The highest average part is the follow-up part. Meanwhile, this problem is evaluated in a medium level for lecturers and the highest average part is follow-up part also. 2) The study of the demand for using information system to manage the lecturer assistant administration of General Education (GE) office, Mahasarakham University found that both lecturer assistants and lecturers have a high demand for using information system to manage the lecturer assistant administration.

**Keywords:** Problems, Information Needs, Administrating Lecturer Assistant, General Education

## บทนำ

สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิสิตเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดการเรียนการสอนในรายวิชาศึกษาทั่วไปนั้นอาจารย์ผู้สอนจะเป็นอาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างๆ ซึ่งมีจำนวนไม่มาก และอาจารย์ยังต้องรับผิดชอบงานสอนในหลักสูตรของคณะที่สังกัดอีกด้วย จึงทำให้เกิดภาระงานที่มาก ดังนั้นเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป จึงได้จัดให้มีนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ขึ้น โดยทำหน้าที่ในการตรวจสอบรายชื่อนิสิตในการเข้าเรียน หรือการเข้าร่วมกิจกรรม บันทึกคะแนนหรือผลการประเมินต่างๆ ประกาศคะแนนงาน และเตรียมความพร้อมของห้องเรียน การปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป จะทำหน้าที่ภายใต้การควบคุมของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป และบริหารงานโดยเจ้าหน้าที่งานพัฒนานิสิต สำนักศึกษาทั่วไป

การบริหารงานนิสิตผู้ช่วย

อาจารย์ เป็นขั้นตอนหรือกิจกรรมในการดำเนินการตั้งแต่การรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ การจัดตารางการปฏิบัติงาน การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายค่าตอบแทน และการรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผล ทุกกิจกรรมจะเป็นการดำเนินงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปและเจ้าหน้าที่กับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ซึ่งยังพบปัญหาในการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ได้แก่ ปัญหาการจัดเก็บข้อมูลการรับสมัครนิสิตผู้ช่วยอาจารย์และข้อมูลตารางการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ไม่เป็นระบบ

ทำให้เกิดปัญหาการจัดสรรตารางการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ไม่เพียงพอในแต่ละรายวิชา นอกจากนี้ ยังส่งผลกระทบต่อการเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ว่าอยู่ในระดับใด และความต้องการใช้สารสนเทศของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เพื่อนำผลที่ได้ไปพัฒนากระบวนการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการเผยแพร่สารสนเทศ เพื่อให้การบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ นิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไปที่เคยปฏิบัติงานเป็นนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป ในปีการศึกษา 2560 จำนวน

67 คน และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 151 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไปผู้วิจัยศึกษาจาก ประชากรทั้งหมด จำนวน 67 คน ส่วนอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) จำนวน 109 คน และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป และแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

แบ่งระดับสภาพปัญหาเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสภาพปัญหามากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของ นักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบ่งระดับความต้องการเป็น 5 ระดับ คือ ระดับความต้องการมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และมีการนำไปทดลองใช้กับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามสำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไปได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามสำหรับอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป

ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ นี้มีความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะไปยังหน่วยงาน

2. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นนิสิตผู้ช่วยอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังอาจารย์รายวิชาศึกษาทั่วไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

ตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์การวัดระดับสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไปและความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

## ผลการศึกษา

ผลการวิจัยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ส่วนใหญ่เป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 รองลงมาคือชั้นปีที่ 3 สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มากที่สุด รองลงมา 3 อันดับแรก คือ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะการบัญชีและการจัดการ โดยส่วนใหญ่เคยปฏิบัติงาน 1 ภาค

การศึกษา รองลงมาเคยปฏิบัติงาน 2 ภาคการศึกษา และเคยปฏิบัติงาน 3 ภาคการศึกษา ตามลำดับ

1.2 อาจารย์ส่วนใหญ่สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มากที่สุด รองลงมา 3 อันดับแรก คือ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตามลำดับ อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป 1-5 ปี รองลงมาคือ 6-10 ปี และ 11-15 ปี ตามลำดับ ส่วนรายวิชาที่มีอาจารย์ผู้สอนมากที่สุด คือรายวิชา 0031002 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รองลงมาคือรายวิชา 0031001 การสนทนาภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน และรายวิชา 0034004 การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

2. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์

สภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	ระดับสภาพปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรับสมัครงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	3.82	0.78	มาก
2. ด้านการจัดตารางการปฏิบัติงาน	3.88	0.68	มาก
3. ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	3.90	0.82	มาก
4. ด้านการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผล	3.53	0.98	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามสำหรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ พบว่า ภาพรวมสภาพปัญหายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน

มีสภาพปัญหายอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ รองลงมา คือ ด้านการจัดตารางการปฏิบัติงาน และด้านที่มีสภาพปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการรับสมัครงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป

สภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	ระดับสภาพปัญหา		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการรับสมัครงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	2.70	0.33	ปานกลาง
2. ด้านการจัดตารางการปฏิบัติงาน	3.36	0.01	ปานกลาง
3. ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์	3.60	0.07	มาก
4. ด้านการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผล	3.39	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.17</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามสำหรับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป พบว่า ภาพรวมของปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสภาพปัญหาหนัก คือ ด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ส่วนด้านที่มีระดับสภาพปัญหาปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่

ด้านการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผล ด้านการจัดตารางการปฏิบัติงาน และด้านการรับสมัครนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาสภาพความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกเป็นความต้องการของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์และความต้องการอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป

**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วย อาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์

ความต้องการใช้สารสนเทศ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การแจ้งสถานะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ผ่านช่องทางใด			
1.1 เว็บไซต์ (Website)	4.06	0.74	มาก
1.2 Facebook	4.07	0.66	มาก
1.3 Line	4.07	0.81	มาก
รวม	4.07	0.81	มาก
2. การชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนนิสิตผู้ช่วยอาจารย์เกี่ยวกับ			
2.1 วิธีการเขียนบัญชีลงเวลา	4.03	0.87	มาก
2.2 วิธีการเขียนแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.16	0.81	มาก
2.3 วิธีการเขียนใบสรุปผล	3.81	1.05	มาก
รวม	4.00	0.91	มาก



**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วย อาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ (ต่อ)

ความต้องการใช้สารสนเทศ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ความต้องการด้านข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทน นิสิตผู้ช่วยอาจารย์			
3.1 อัตราค่าจ้าง	3.86	0.76	มาก
3.2 เอกสารประกอบเบิกจ่าย	3.94	0.78	มาก
3.3 วิธีการส่งเอกสารเบิกจ่าย	4.00	0.7	มาก
3.4 ระยะเวลาส่งเอกสารเบิกจ่าย	4.01	0.69	มาก
3.5 สถานที่ส่งเอกสารเบิกจ่าย	4.10	0.72	มาก
3.6 สถานการณ์เบิกจ่ายค่าตอบแทน	4.13	0.72	มาก
รวม	4.01	0.73	มาก
รวมทั้งหมด	4.03	0.81	มาก

ผลการศึกษา พบว่า นิสิตผู้ช่วยอาจารย์มีความต้องการใช้สารสนเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า นิสิตผู้ช่วยอาจารย์มีความต้องการใช้สารสนเทศในระดับมากทุกประเด็น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการให้แจ้ง

สถานะเบิกจ่ายค่าตอบแทนของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ รองลงมา คือ ความต้องการเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนิสิตผู้ช่วยอาจารย์

**ตาราง 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความต้องการใช้สารสนเทศ เพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป

ความต้องการใช้สารสนเทศ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อและการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ข้อมูลทั่วไป			
1.1 ชื่อ-สกุล	3.69	1.09	มาก
1.2 เบอร์โทรศัพท์	4.35	0.72	มาก
1.3 E-Mail	4.28	0.78	มาก
1.4 IDLine	3.88	1.07	มาก
1.5 Facebook	3.88	1.17	มาก
1.6 เบอร์โทรศัพท์คนใกล้ชิด	3.77	1.24	มาก
รวม	3.85	0.21	มาก
2. ช่องทางของการสำรวจความต้องการใช้นิสิตผู้ช่วยอาจารย์			
2.1 ระบบสารบรรณ	3.40	1.39	ปานกลาง
2.2 เว็บไซต์	3.85	1.08	มาก
2.3 E-Mail	3.84	1.20	มาก
2.4 LINE	3.86	1.01	มาก
2.5 Facebook	3.68	1.16	มาก
2.6 Google Form	3.67	1.25	มาก
รวม	3.82	0.13	มาก
3. วิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์			
3.1 แบบฟอร์มกระดาษ	3.72	1.17	มาก
3.2 แบบฟอร์มออนไลน์ (Google Form)	3.56	1.15	มาก
3.3 QR Code	3.68	1.13	มาก
รวม	3.80	0.02	มาก
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>3.82</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปมีความต้องการใช้สารสนเทศโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีความต้องการใช้สารสนเทศในระดับมากทุกประเด็น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อและการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ข้อมูลทั่วไป รองลงมา คือ ความต้องการให้มีการสำรวจความต้องการใช้นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ และความต้องการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามและความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของ ผู้วิจัย นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไปของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่

ในระดับเดียวกับกับสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไปโดยภาพรวมของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้ การประชาสัมพันธ์รับสมัครไม่ทั่วถึง การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการสมัครไม่เป็นระบบทำให้เวลาดำเนินการไปใช้ต้องประมวลผลข้อมูลซ้ำซ้อนใหม่อีกครั้ง ระยะเวลาจำกัดทำให้ดำเนินงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปและระหว่างเจ้าหน้าที่กับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ไม่เป็นที่ไปตามแผน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลีน่า พอนมาเจดีและเสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555) ได้วิจัยสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านการสรรหา รองลงมาคือ ด้านการชำระรักษาบุคลากร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องมาจากการสรรหายัง

ไม่มีระบบที่ชัดเจนการบำรุงรักษาบุคลากรยังไม่เหมาะสมและยังไม่ดีเท่าที่ควร

2. สภาพปัญหาด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์อยู่ในระดับมากทั้งของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์และของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากยังไม่มีระบบ กลไกของการกำกับติดตามการปฏิบัติ นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ที่ชัดเจน ส่งผลให้อาจารย์ผู้สอนไม่สามารถกำกับตามการปฏิบัติงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเตื่อนใจ คล้ายแก้ว (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำกับติดตามการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามระบบและมีการตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการปฏิบัติงาน

มาใช้พิจารณาปรับปรุงการมอบหมายงานต่อไป

3. สภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไปในมุมมองของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน (ยกเว้นด้านที่ 3) อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ตาม มุมมองของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง (ยกเว้นด้านที่ 3) ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาด้านการรับนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ปัญหาด้านการจัดตารางการปฏิบัติงาน และปัญหาด้านการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและประเมินผล ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการเบิกจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจารย์ผู้สอนอาจไม่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทน จึงทำให้ มุมมองปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และมุมมองปัญหาการบริหารงานของอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงาน นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ มาแสง (2555) ได้วิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1

และพบว่าด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

4. สภาพความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในระดับเดียวกันกับสภาพความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ โดยภาพรวม ของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาศ โหมพี จิตวิริยธรรม (2556) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการสารสนเทศเพื่อการพัฒนาของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความต้องการและการใช้สารสนเทศจากห้องสมุดศูนย์การแพทย์ในระดับมากและประเภทของสารสนเทศที่มีความต้องการใช้มากที่สุดคือสารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์อันได้แก่อินเทอร์เน็ตโดยฐานข้อมูลวิจัยจะมีระดับการใช้สูงสุดซึ่งในปัจจุบัน ประเภทของทรัพยากรสารสนเทศที่บุคลากรสามารถใช้ในการแสวงหาได้จริง จะเป็นจากหนังสือมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนนท์และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สารสนเทศ

เพื่อการบริหารงานบุคคล หมายถึงสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การจ้างงาน การพัฒนาและการฝึกอบรม ค่าจ้างเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ คือ มีความต้องการสารสนเทศค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สารสนเทศเกี่ยวกับสถานะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ และการใช้สารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเอง

5. สภาพความต้องการใช้สารสนเทศเพื่อบริหารงานของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ พบว่าประเด็นที่มีความต้องการใช้สารสนเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ช่องทางการแจ้งสถานะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ คือ โลว์ รงลงมา คือ เฟสบุ๊ค และอันดับต่ำสุด คือ เว็บไซต์ สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล สิริทวีย์ไพบูลย์ (2545) ที่กล่าวว่า สารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับสารสนเทศด้านการสวัสดิการและผลประโยชน์ประกอบด้วย รายงานค่าใช้จ่าย

เกี่ยวกับสวัสดิการ ค่าตอบแทนและเงินชดเชย ซึ่งถูกใช้สำหรับการคาดการณ์ถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ โดยแจ้งสถานะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้นิสิตผู้ช่วยอาจารย์ทราบผ่านช่องทางกลุ่มไลน์ เฟสบุ๊ค และเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากสภาพปัญหาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ส่วนใหญ่จะมาจาก การไม่มีขั้นตอนการบริหารงาน ซึ่งอาจทำให้การบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ขาดความชัดเจน และไม่มีแบบแผนในการบริหารงาน ดังนั้นเพื่อการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ให้ประสบความสำเร็จ สำนักศึกษาทั่วไปจึงต้องสร้างขั้นตอนการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ให้มีความชัดเจน ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ ควรมีการวางแผนการสรรหานิสิตผู้ช่วยอาจารย์อย่างชัดเจน เมื่อได้บุคคลเหล่านั้นมาแล้ว ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนานิสิตผู้ช่วยอาจารย์

อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสวัสดิการที่เพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการ ซึ่งต้องมีกำหนดภาระงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า แม้นิสิตผู้ช่วยอาจารย์และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาศึกษาทั่วไปมีระดับความต้องการใช้สารสนเทศกับการใช้จริงไม่ต่างกันมากนัก แต่ก็มีความต้องการในระดับสูงกว่าการใช้จริงแทบทุกประเด็นซึ่งปัญหาหลักที่ทำให้เป็นเช่นนั้นคือการเข้าใจกระบวนการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ที่ตรงกัน หากเป็นไปได้ต้องมีการชี้แจงสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถบริหารงานได้ง่ายขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป หรือ หาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป

### กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยเรื่อง การจัดการสารสนเทศเพื่อบริหารงานนิสิตผู้ช่วยอาจารย์ของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คณะผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักศึกษาทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยนี้ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ช่วยทำให้งานวิจัยสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2555). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ (Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 422-433.

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม. (2556). ความต้องการสารสนเทศเพื่อการพัฒนาของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 10-19.

ลีน่า พอนมาเจตี และคณะ. (2555). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 87-96.

สุวิมล สิริทรัพย์ไพบูลย์. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.

# การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการประจำปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น

## The Efficiency Enhancement of Work Procedure of Asking for Project Approval under the Annual Action Plan of the Faculty of Education, Khon Kaen University

รัตติกอ แทนเพชร<sup>1</sup>, มัทนา บัวศรี<sup>1</sup>

Rattikorn Taenpet<sup>1</sup>, Mattana Bousri<sup>1</sup>

Received: 5 April 2019 ; Revised: 14 June 2019 ; Accepted: 4 July 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อปรับปรุงกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (RandD: Research and Development) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการปรับปรุงกระบวนการ คือ ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 6 คน และ กลุ่มผู้ประเมินประสิทธิภาพ คือ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบฟอร์ม 2) แบบประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลจากการวิจัยพบว่า 1) ปรับปรุงกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านขั้นตอนของกระบวนการได้ลดขั้นตอนลง ด้านการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้เรื่องระเบียบการเงิน และได้เพิ่ม

<sup>1</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1</sup> Policy and Plan Analyst, Faculty of Education, Khon Kaen University



จำนวนผู้รับผิดชอบ 1 ท่าน เพื่อให้สามารถทำงานแทนกันได้ ด้านการจัดทำเอกสาร ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดทำเอกสารที่ใช้โปรแกรม Microsoft Word เป็นโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อลดปัญหา และการนำเอาเทคโนโลยี (Google Drive) มาช่วยจัดการงานด้านการจัดเก็บเอกสาร 2) กระบวนการก่อนและหลังการปรับปรุงมีระดับผลประเมิณที่แตกต่างกัน โดยกระบวนการหลังการปรับปรุงมีระดับผลประเมิณในระดับมาก ( $\bar{X}=4.21$ , S.D.=0.51) คิดเป็นร้อยละ 84.2 เมื่อเทียบกับกระบวนการก่อนการปรับปรุงมีระดับผลประเมิณในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.26$ , S.D.=0.44) คิดเป็นร้อยละ 65.2 สามารถลดระยะเวลาลงได้อีกเมื่อเทียบกับก่อนปรับปรุงกระบวนการ จาก 65 นาที เหลือ 44 นาที สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32.31

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, กระบวนการ

## Abstract

The objectives of this research were: 1) to improve the work procedure of asking for project approval under the annual action plan, and 2) to evaluate the efficiency of the work procedure of asking for project approval under the annual action plan. The research and development (RandD) process was employed to conduct this research. Key informants for work procedure improvement were 6 staff, while the group of efficiency evaluator were the sample of 20 persons. Research instruments included 1) an unstructured interview without form, and 2) an evaluation form for the work procedure efficiency. Statistics used for data analysis were mean and standard deviation. The research findings revealed that 1) the results of improving the work procedure of asking for project approval under the annual action plan were as follows: steps of work procedure were decreased; an additional staff was recruited for taking charge this work procedure and learning financial regulation, while all staff can severally work for it; Microsoft Excel was used instead of Microsoft Word for fixing some limitation of document preparation; Google Drive was employed for facilitating document and

file storage, 2) the evaluation results of the work procedure before and after improvement were different: the after improvement-work procedure indicated a high level of evaluation result ( $\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.51) at 84.2%, while the before improvement-work procedure indicated a moderate level ( $\bar{X}$ =3.26, S.D.=0.44) at 65.2%; working time of the after improvement-work procedure was decreased from 65 minutes to 44 minutes; the efficiency of work was increased 32.31%.

**Keywords:** Efficiency, Work Procedure

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีความเป็นราชการทั้งหมดมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีการบริหารจัดการแตกต่างออกไปแต่ยังต้องใช้งบประมาณแผ่นดินนั้น ต้องให้ความสำคัญ และมีความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาท อำนาจ หน้าที่และการบริหารจัดการในทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐ โดยที่รัฐสามารถดูแล/ตรวจสอบได้ ซึ่งส่งผลให้ทุกหน่วยของมหาวิทยาลัยต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบการทำงานมหาวิทยาลัยในกำกับ

ของรัฐโดยการทำงานจะต้องมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องเน้นปฏิบัติการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ลดขั้นตอนภายในที่ยุ่งยากซับซ้อนให้สั้นลง ให้ได้ผลงานอย่างคุ้มค่า ทันเวลา และส่งเสริมให้บุคลากรต้องพัฒนาให้มีความรู้รอบด้าน และหลากหลาย พัฒนาวีธีคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2558)

คณะศึกษาศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและให้บริการความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาและวิชาชีพครู โดยมีคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี ฝ่ายต่างๆ ในฐานะผู้นำองค์กร ใน

การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของคณะฯ รวมทั้งกำกับดูแลการดำเนินงานของทุกส่วนงานภายในคณะและสำนักงานคณะดีให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณ คณะฯ มีการวางแผนงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของคณะฯ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ที่จะทำให้คณะฯ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด สามารถตรวจสอบการทำงาน และกำหนดแนวทาง การทำงานในอนาคตได้ เพื่อความสำเร็จของคณะฯ โดยในแต่ละปีงบประมาณ จะมีการวางแผน การดำเนินงานในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม ที่มีความสอดคล้องกับแผนงานหลักของคณะฯ สามารถขับเคลื่อนในทุกๆ พันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายของคณะฯ ในแต่ละปี งบประมาณจะมีจำนวนโครงการกว่า 80 โครงการ และกิจกรรมกว่า 400 กิจกรรม (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560) ภายใต้โครงการ/กิจกรรมนั้น โดยมีบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์เป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมในการดำเนินการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง

ที่มีการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบกิจกรรมจะต้องติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการทำเรื่องขออนุมัติกิจกรรมและการยืมเงินทดรองจ่าย ซึ่งการขออนุมัติกิจกรรมและยืมเงินทดรองจ่ายนั้นมีลักษณะงานเป็นงานด้านธุรการ มีขั้นตอนของการดำเนินงานเรียกว่า กระบวนงาน ซึ่งจะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานการขออนุมัติกิจกรรมฯ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ดังนี้ ผู้รับผิดชอบกิจกรรมแจ้งความประสงค์ที่จะดำเนินกิจกรรมพร้อมแนบเอกสาร กำหนดการ รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่จัดทำเอกสารประกอบการขออนุมัติกิจกรรม จากนั้นเสนอให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรมและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องลงนามส่งต่อให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนเพื่อตรวจเช็คกิจกรรม งบประมาณ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณหรือไม่และคุมยอดเพื่อการกำกับติดตามต่อไป ส่งต่อเอกสารให้กับเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเป็นไปตามกฎระเบียบทางการเงินหรือไม่ รองคณบดีฝ่ายบริหารพิจารณาอนุมัติกิจกรรม เงินโอนเข้าบัญชีผู้รับผิดชอบ

ขอบกิจกรรมเพื่อดำเนินกิจกรรมต่อไป

ในปีงบประมาณ 2559 สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ได้มีการปรับปรุงการบริหารงาน และปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ ปรับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรสายสนับสนุนที่ประจำอยู่ตามจุดให้บริการกลุ่มวิชาละ 2 คน ซึ่งมีอยู่ 3 กลุ่มวิชา จำนวน 6 คน ได้ย้ายไปประจำอยู่ตามหน่วยงานย่อยของคณะฯ ส่วนภาระงาน/กระบวนการงานเดิมที่มีความซ้ำซ้อนกัน ได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบให้มีความชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมฯ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบกระบวนการ (ผู้วิจัย) มีจุดรับบริการเพียงจุดเดียว มีหน้าที่หลักในการให้บริการ อำนวยความสะดวกตอบสนองความต้องการให้แก่ผู้รับผิดชอบกิจกรรม หลังจากเริ่มดำเนินการตามกระบวนการในระยะแรก ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการ ทำให้ทราบปัญหาของกระบวนการที่มีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ความหลากหลายของรูปแบบการกิจกรรมที่จะต้องมีการคำนวณค่าใช้จ่ายให้

เป็นไปตามระเบียบการเงิน ปริมาณข้อมูล และความรู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ผู้ปฏิบัติงานยังไม่เข้าใจขั้นตอนของกระบวนการ รวมทั้งไม่เข้าใจระเบียบการเบิกจ่าย และผู้รับผิดชอบกิจกรรมยังสับสนกับจุดให้บริการและการประสานงานอื่น ๆ รวมทั้งเกิดปัญหาในความคล่องตัวของกระบวนการบางขั้นตอน ซึ่งผู้ปฏิบัติและผู้รับผิดชอบกิจกรรมจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะปรับปรุงกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี และประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

## ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการ ประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการ ประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน

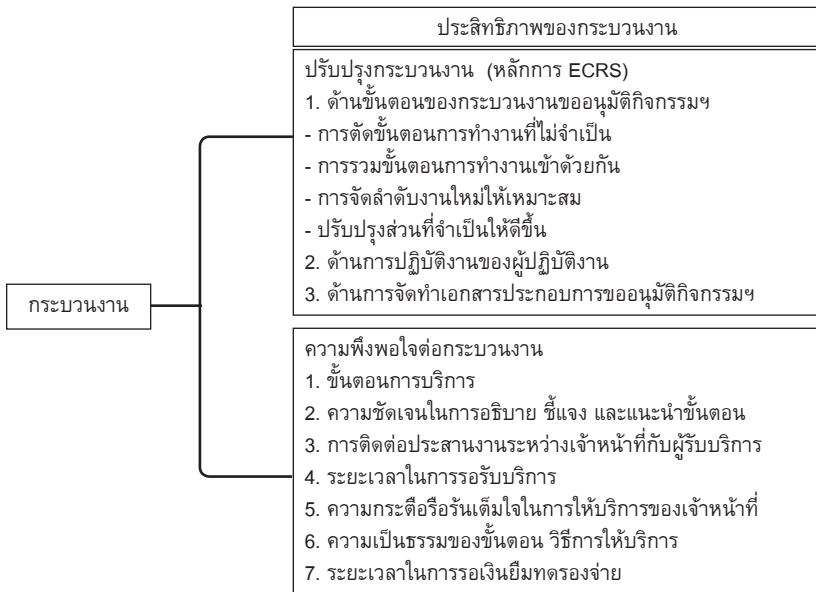
2. ศึกษาระบวนการของอนุมัติกิจกรรมฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 กระบวนการ คือ กระบวนการ

ก่อนปรับปรุง และกระบวนการหลังปรับปรุง

3. การปรับปรุงกระบวนการ ในครั้งนี้ดำเนินงานภายใต้ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1269/2556 หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการยืมเงินทตรงจ่ายจากเงินรายได้

4. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2559-มีนาคม 2561

## กรอบความคิดที่ใช้วิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (RandD: Research and Development) โดยวิธีสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัย (Research) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของคณะศึกษาศาสตร์ การศึกษาสภาพปัญหา ทบทวนกระบวนการ ศึกษาเอกสารหลักการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการ ซึ่งข้อมูลได้สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบกระบวนการก่อนปรับปรุง คือเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนประจำกลุ่มวิชา จำนวน 6 คน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การพัฒนา (Development) ปรับปรุงกระบวนการ โดยจะนำเอาหลักการ ECRS มาช่วยในการหาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ แบ่งออกเป็น 2 กระบวนการ กระบวนการ

ก่อนปรับปรุง และกระบวนการหลังปรับปรุง โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านขั้นตอนของกระบวนการ 2) ด้านการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน 3) ด้านการจัดทำเอกสารประกอบการขออนุมัติ

ระยะที่ 3 การวิจัย (Research) ทดลองนำเอากระบวนการที่มีการปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้จริงกับผู้ปฏิบัติงาน จากเดิมมีผู้ปฏิบัติงาน คือเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนประจำกลุ่มวิชา จำนวน 6 คน เปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผน จำนวน 1 คน เปรียบเทียบกระบวนการวิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามกระบวนการอีกครั้ง เพื่อหาแนวทางในการลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะที่ 4 การพัฒนา (Development) การประเมินผลประสิทธิภาพกระบวนการ โดยออกแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกประเด็นต้องการทราบข้อมูล แจกแบบสอบถามให้กับผู้ใช้บริการทั้งก่อนปรับปรุงและหลังปรับปรุง กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่เป็นผู้รับผิดชอบ

กิจกรรม และมีการใช้บริการทั้งก่อนปรับปรุงและหลังปรับปรุง จำนวน 20 คน จากจำนวนประชากร จำนวน 64 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

## ผลการวิจัย

การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการงานของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกตการณ์ การลงมือปฏิบัติ และการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และประมวลผล โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผลการปรับปรุงกระบวนการงานของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์โดยพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านขั้นตอนของกระบวนการงานของอนุมัติกิจกรรมฯ จากการวิจัย พบว่า ขั้นตอนของกระบวนการงานสามารถปรับลดลงได้ และทำให้การปฏิบัติงาน คล่องตัวขึ้น จึงทำให้ระยะเวลาปฏิบัติงานลดลง 21 นาที เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการงานก่อนปรับปรุงกับหลังปรับปรุงรายละเอียดดัง ตาราง 1

**ตาราง 1** แสดงการเปรียบเทียบกระบวนการงานก่อนปรับปรุงกับหลังปรับปรุง

ขั้นตอน การปฏิบัติงาน	ก่อนปรับปรุง	ระยะเวลา	หลังปรับปรุง	ระยะเวลา
1. จัดทำ รายละเอียด กิจกรรม	1. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม จัดทำรายละเอียด กิจกรรม เมื่อต้องการ จะจัดกิจกรรมและยื่น รายละเอียดกิจกรรมที่ เจ้าหน้าที่ประสานงาน ประจำกลุ่มวิชา/สาขา วิชา/หน่วยงาน	5 น.	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนให้คำ ปรึกษาเรื่องการเสนอขออนุมัติ กิจกรรมฯ ทั้งการเตรียมเอกสาร แนบและระเบียบการเงินในเบื้องต้น ในการระบุรายละเอียดการใช้ งบประมาณ ( ผู้รับผิดชอบจัดทำรายละเอียด กิจกรรมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปี โดยเจ้าหน้าที่ฝ่าย วางแผนเป็นผู้รวบรวม)	10 น.
	2. เจ้าหน้าที่เตรียม เอกสาร/พิมพ์เอกสาร ประกอบ การขอ อนุมัติกิจกรรม เช่น กำหนดการจัดกิจกรรม รายชื่อนักศึกษา เป็นต้น แล้วแต่รูปแบบของการ จัดกิจกรรม	10 น.	2. ผู้รับผิดชอบกิจกรรมเขียน แบบฟอร์มรายละเอียดการใช้ งบประมาณ พร้อมแนบเอกสาร ประกอบ เช่น กำหนดการ จัดกิจกรรม รายชื่อนักศึกษา เป็นต้น แล้วแต่รูปแบบของ การจัดกิจกรรม และยื่นราย ละเอียดกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ ฝ่ายวางแผน	2 น.
	3. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม ยื่นรายละเอียดกิจกรรม ที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน ประจำกลุ่มวิชา/สาขา วิชา/หน่วยงาน	2 น.		



**ตาราง 1** แสดงการเปรียบเทียบกระบวนการงานก่อนปรับปรุงกับหลังปรับปรุง (ต่อ)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ก่อนปรับปรุง	ระยะเวลา	หลังปรับปรุง	ระยะเวลา	
2. จัดพิมพ์ บั น ทึ ก ข้อ ความ เอกสารการ ข อ นุ ม ั ตี กิ จ ก ร ร ม ตาม แผน ปฏิบัติการ	1. เจ้าหน้าที่ประสานงานฯ รับข้อมูลจากผู้รับผิดชอบกิจกรรมและดำเนินการจัดพิมพ์เอกสารการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ เอกสารประกอบด้วย	15 น.	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนรับข้อมูลจากผู้รับผิดชอบกิจกรรมและดำเนินการจัดพิมพ์เอกสารขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ เอกสารประกอบด้วย 1) รายละเอียดกิจกรรม 2) บันทึกรายชื่อกิจกรรม 3) แผนการยืมเงิน 4) สัญญาขอยืมเงินภายในคณะ/กองคลัง 5) บันทึกรายชื่อกิจกรรม 2. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และความถูกต้องตามระเบียบการเงินในเบื้องต้น 3. คมยอตงประมาณการขออนุมัติฯ **4. เสนอผู้รับผิดชอบกิจกรรมลงนาม **หมายเหตุ: การลงนามขึ้นอยู่กับความสะดวกของบุคคล	15 น.	
	1) รายละเอียดกิจกรรม	5 น.		3) แผนการยืมเงิน	3 น.
	2) บันทึกรายชื่อกิจกรรม			4) สัญญาขอยืมเงินภายในคณะ/กองคลัง	
	3) แผนการยืมเงิน			5) บันทึกรายชื่อกิจกรรม	
	4) สัญญาขอยืมเงินภายในคณะ/กองคลัง			5) บันทึกรายชื่อกิจกรรม	
2. เสนอผู้รับผิดชอบกิจกรรมลงนาม	5 น.	5 น.	*หมายเหตุ: การลงนามขึ้นอยู่กับความสะดวกของบุคคล		
*3. เสนอประธานฯ หลั ก สู ต ร ลง นาม	5 น.				
3. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร	1. ส่งต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผน	3 น.	/	/	
	- ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร	3 น.			
	- คมยอตงประมาณการขออนุมัติฯ	2 น.			
	2. เสนอผู้รับผิดชอบกิจกรรมลงนาม				
	3. ส่งต่อฝ่ายการเงิน				

**ตาราง 1** แสดงการเปรียบเทียบกระบวนการก่อนปรับปรุงกับหลังปรับปรุง (ต่อ)

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ก่อนปรับปรุง	ระยะเวลา	หลังปรับปรุง	ระยะเวลา
4. ตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบการเงิน	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินตรวจสอบความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบการเงิน หากไม่ถูกต้องตามระเบียบการเงิน ส่งกลับไปยังขั้นตอนที่ 2	5 น.		
5. พิจารณานุมัติ	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้องลงนาม หากผู้บริหารไม่ลงนาม ส่งกลับไปยังขั้นตอนที่ 1 2. ส่งต่อไปยังฝ่ายการเงิน	5 น.	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนเสนอผู้บริหารที่เกี่ยวข้องลงนาม หากผู้บริหารไม่ลงนาม ส่งกลับไปยังขั้นตอนที่ 1 2. ส่งต่อไปยังฝ่ายการเงิน	5 น.
6. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินตรวจสอบความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบการเงิน หากไม่ถูกต้องตามระเบียบการเงิน ส่งกลับไปยังขั้นตอนที่ 2	5 น.	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินตรวจสอบความถูกต้องให้เป็นไปตามระเบียบการเงิน หากไม่ถูกต้องตามระเบียบการเงิน ส่งกลับไปยังขั้นตอนที่ 2	3 น.
	<b>เวลารวมเฉลี่ย</b>	<b>65 น.</b>	<b>เวลารวมเฉลี่ย</b>	<b>44 น.</b>

1.2 ด้านการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องศึกษาระเบียบการเงินที่เกี่ยวข้องกับการขออนุมัติกิจกรรมให้แม่นยำ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดและล่าช้าของเอกสาร

และจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบกระบวนการนี้มี 1 คน นั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากกระบวนการนี้เป็นการให้บริการ จะต้องทำให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจที่สุด ซึ่งในบางครั้งผู้ปฏิบัติงาน ลางาน ผู้ปฏิบัติงานคน

อื่นไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ดังนั้น จึงได้เพิ่มผู้รับผิดชอบกระบวนการงานนี้เพิ่ม 1 คน เพื่อให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรมสามารถขออนุมัติกิจกรรมและยืมเงินทดรองจ่ายได้ทันตามวัน/เวลาที่กำหนด สามารถทำงานทดแทนกันได้

1.3 ด้านการจัดทำเอกสารจากการวิจัย พบว่า ได้มีการปรับเปลี่ยนมาใช้โปรแกรม Microsoft Excel ทำให้ลดเวลาในการจัดทำเอกสารลง และช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความสะดวก คล่องตัวมากยิ่งขึ้น เมื่อเทียบกับการใช้โปรแกรม Microsoft Word

2. การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

2.1 การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการขออนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี เปรียบเทียบระหว่าง ก่อน

ปรับปรุงกับหลังปรับปรุง โดยแจกแบบประเมินให้แก่กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรม และเคยใช้บริการกระบวนการงาน ทั้งสองแบบสรุปผลได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ระดับผลประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการรวม พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการงาน ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงมีระดับผลประเมินที่แตกต่างกัน โดยกระบวนการงานหลังการปรับปรุงมีระดับผลประเมินในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 84.2 ในขณะที่กระบวนการงานก่อนการปรับปรุงมีระดับผลประเมินในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 65.2 รายละเอียดดังตาราง 2

**ตาราง 2** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับผลประเมิน ประสิทธิภาพของกระบวนการงานของอนุมัติกิจกรรมฯ เปรียบเทียบ ระหว่างก่อนปรับปรุงกับหลังปรับปรุง

รายการประเมิน	ก่อนปรับปรุง			หลังปรับปรุง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการประเมิน
1. ขั้นตอนการบริการไม่ยุ่งยากซับซ้อนเข้าใจง่าย	2.80	0.41	ปานกลาง	4.25	0.55	มาก
2. ความชัดเจนในการอธิบายชี้แจงและแนะนำขั้นตอนในการให้บริการ	2.85	0.59	ปานกลาง	4.00	0.32	มาก
3. การติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับบริการมีความสะดวกรวดเร็ว	3.00	0.46	ปานกลาง	4.25	0.55	มาก
4. ระยะเวลาในการรอรับบริการมีความเหมาะสม	3.80	0.41	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด
5. ความกระตือรือร้นเต็มใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่	3.75	0.44	มาก	4.50	0.61	มากที่สุด
6. ความเป็นธรรมของขั้นตอน วิธีการให้บริการ (เรียงตามลำดับ ก่อน - หลัง มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน)	3.85	0.37	มาก	4.60	0.50	มากที่สุด
7. ระยะเวลาในการรอเงินยืมตรงจ่าย	2.80	0.41	ปานกลาง	3.25	0.55	ปานกลาง
<b>สรุปโดยรวม</b>	<b>3.26</b>	<b>0.44</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.21</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

2.2 ประสิทธิภาพกระบวนการงานของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีจากการวิจัยพบว่า เมื่อนำหลักการ ECRS เข้ามาช่วยในการปรับปรุง ขั้นตอนการ

ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ และการเปรียบเทียบ ก่อน - หลัง หลักการ ECRS ประกอบด้วย Eliminate: การตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น, Combine: การ

รวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน, R: Rearrange: การจัดลำดับงานใหม่ให้เหมาะสม, Simplify: ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น ข้อแตกต่างของขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการปรับปรุง เมื่อนำเอาหลัก ECRS มาวิเคราะห์ จากเดิมมี 6 ขั้นตอน คงเหลือเพียง 4 ขั้นตอน โดยการตัดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นออก บางขั้นตอนรวมขั้นตอนการทำงานเข้าด้วยกัน และบางขั้นตอนปรับปรุงวิธีการทำงานให้ง่ายขึ้น ผลของการปรับปรุงขั้นตอนในแบบปรับปรุง สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการขั้นตอนการจัดทำเอกสาร และลดระยะเวลาดำเนินงานตามขั้นตอนจากระยะเวลาโดยเฉลี่ย 65 นาที ลดลงเหลือ 44 นาที เพิ่มประสิทธิภาพได้ร้อยละ 32.31

## อภิปรายผล

1. การปรับปรุงกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

เมื่อนำเอาหลัก ECRS มาวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวทางการปรับปรุงกระบวนการงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถปรับลดขั้นตอนลง จาก 6 ขั้นตอนเหลือเพียง 4 ขั้นตอน

และสามารถลดระยะเวลาการปฏิบัติงานลงได้ จากก่อนปรับปรุง 65 นาที หลังจากปรับปรุงแล้วเหลือ 44 นาที เพิ่มประสิทธิภาพได้ร้อยละ 32.31 ได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสะดวกรวดเร็วและถูกต้อง ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายซึ่งสอดคล้องกับ อารุช เกื้อกิม (2554) ศึกษาและวิเคราะห์สภาพการทำงาน รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานจริงของผู้ทำการวิจัย โดยเลือกกรณีศึกษาของการดำเนินงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงการทำงานเพื่อลดระยะเวลาในการให้บริการลูกค้า การดำเนินงานได้อาศัยความรู้พื้นฐานทางด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรม และใช้หลักการด้านคุณภาพมาสนับสนุนการวิเคราะห์ปัญหา และที่สำคัญได้ใช้หลักการผลิตแบบ Toyota production system มาเป็นแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อให้สามารถลดเวลาทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ดังนั้นการวิจัยนี้จึงได้วิเคราะห์ปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ พร้อมทั้งจัดทำมาตรฐานต่างๆ ในการทำงานโดยยึดหลักการทฤษฎี

2. การประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการของอนุมัติกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

จากการปรับปรุงกระบวนการงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการก่อนและหลังการปรับปรุง มีความแตกต่างกันคือ ลดขั้นตอนในการจัดทำเอกสาร สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายเนื่องจากจุดบริการมีเพียงจุดเดียว ผู้บริหารจึงเห็นด้วยกับการนำกระบวนการใหม่ที่ปรับปรุงมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ สุวรรณสุกุล (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาวัตรกรรมการสืบค้นข้อมูลการขนส่งสินค้าน้ำมันที่ได้รับอนุมัติยกเว้นภาษีสรรพสามิตเพื่อส่งออกนอกราชอาณาจักรของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในความหมายและกระบวนการสร้างนวัตกรรม และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมีส่วนร่วมในการบอกปัญหาและความต้องการและประโยชน์ที่จะได้

จากการพัฒนา และสามารถเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติงานระหว่างระบบปฏิบัติการเดิม กับระบบงานใหม่ที่มีความแตกต่างกัน คือลดขั้นตอนการส่งเอกสาร สามารถสืบค้นเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อประสานงานเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารได้ตัดสินใจนำระบบปฏิบัติการ แบบใหม่มาใช้งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนากระบวนการงานเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไป
2. ควรมีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระบวนการงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง
3. ควรมีการวิเคราะห์งานตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก ลดการลดขั้นตอน มีผลมากต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

4. ควรให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ประจำอยู่หน่วยงานต่างๆ ภายในคณะฯ เกี่ยวข้องกับการให้บริการทั้งคณาจารย์และนักศึกษา สามารถทำงานแทนกันได้ เพื่อให้การดำเนินงานในแต่ละภารกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างคล่องตัวและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

#### ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามกระบวนการ

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว สะดวกต่อผู้รับผิดชอบกระบวนการ และง่ายต่อผู้ประสานงาน

3. ควรมีการศึกษาความคาดหวังของผู้ใช้บริการ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการแก่ผู้ใช้บริการ

#### กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้พิจารณามอบทุนวิจัยสถาบัน ประเภท R2R ประจำปี 2560 ที่ได้สนับสนุนงบประมาณ และแต่งตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาโครงการวิจัย ติดตามผลการวิจัย ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิดต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหาร คณะศึกษาศาสตร์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่านที่ช่วยทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

## เอกสารอ้างอิง

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2561*. ขอนแก่น: กองบริหารงานคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาลิสสา อินทร์สรवल และ ถิรพันธ์ ทิวาราตรีวิทย์. (2558). *การปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการรับสินค้าและจ่ายสินค้าในคลังสินค้าสำเร็จรูป*. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ครั้งที่ 5: 2558 “การพัฒนางานวิจัยรากฐานสำคัญของไทย ก้าวไกลสู่เวทีสากล”, ภูเก็ต, สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- พนิดา หวานเพชร. (2555). *การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้แนวคิดไคเซ็น: กรณีศึกษา แผนกบัญชีค่าใช้จ่าย*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มาตรา 5 เล่ม 123 ตอนที่ 66 ก, 17 กรกฎาคม 2558.
- สมศักดิ์ สุวรรณสุขกุล. (2556). *การพัฒนานวัตกรรมการสืบค้นข้อมูลการขนส่งสินค้าน้ำมัน ที่ได้รับอนุมัติยกเว้นภาษีสรรพสามิตเพื่อส่งออกนอกราชอาณาจักรของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาวุธ เกื้อกิม. (2554). *การประยุกต์ใช้ระบบ Toyota production system เพื่อปรับปรุงการทำงาน และลดเวลาการให้บริการลูกค้าซ่อมรถเข็คระยะ กรณีศึกษา บริษัท โตโยต้า พิชญ์โลก ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับ  
ประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุดตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการ  
ดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## A Study of the Relationship between the Procurement Management Process and Effective Procurement Management According to Supply Chain Operation Reference Model at Mahasarakham University

สายทอง ปัญญาทิพย์<sup>1\*</sup>  
Saithong Panyatip<sup>1\*</sup>

Received: 19 July 2018 ; Revised: 12 October 2018 ; Accepted: 12 December 2019

### บทคัดย่อ

การจัดซื้อหรือที่เป็นที่รู้จักในชื่อของการจัดหา เป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในโซ่อุปทาน สามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้มาก การวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดซื้อพัสดุและประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุดตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุดตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตัวอย่างได้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 65 คน โดยเปิดตารางและมอร์แกน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random

<sup>1</sup> นักวิชาการพัสดุชำนาญการ, คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

<sup>1</sup> Supply Analyst Professional Level, Faculty of Informatics, Mahasarakham University,  
Kantharawichai District, Maha Sarakham 44150 Thailand.

\* Corresponding author: Saithong Panyatip Faculty of Informatics Mahasarakham  
University, Kantharawichai District, Maha Sarakham 44150, Thailand.  
E-mail: Saithong.k@msu.ac.th

Sampling) ด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทีเทส (t-test) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคามอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.87$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** งานพัสดุ, การจัดซื้อ, ความสัมพันธ์, ซ่อุปทาน

## Abstract

Procurement, also known as supply, is an important relation in the supply chain and Influences the overall success of an organization. The purpose of this study is: 1) to investigate purchasing factors and efficiency procurement according to supply chain operation Reference Model at Mahasarakham University, and 2) to investigate the relationship between procurement management process and the effective procurement management according to supply chain operation reference model at Mahasarakham University. The Subjects of the study comprised 65 procurement experienced staffs in Mahasarakham University, by using opened table method of Krejcie and Morgan. This is the simple random sampling, the instruments used in this research are questionnaires, as well as the useful statistical approaches i.e. Mean, Standard Deviation and Pearson's correlation coefficient (t-test) were purposively applied. The results were found that the average result was 4.49. Overall, it was at a high level. The relationship between the factors affecting the procurement process and the effectiveness of procurement at Mahasarakham University is at a high level ( $r_{xy} = 0.87$ ) Significant at 0.01.

**Keywords:** Supply Management, Procurement, Relation, Supply Chain

## บทนำ

การบริหารงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นงานที่ให้การสนับสนุนงานการเรียนการสอน และสนองความต้องการในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้กับองค์การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ มีขอบเขตการดำเนินงานคือ การวางแผนกำหนดความต้องการพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมพัสดุ การแจกจ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีการจัดการบริหารงานพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 13-54) อย่างเคร่งครัด และปัจจุบันมหาวิทยาลัย มีอาจารย์ และบุคลากรเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีอาคารสถานที่ในการเรียนการสอน จึงทำให้งานพัสดุต้องมีการจัดหาพัสดุจำนวนมากในแต่ละปีงบประมาณ ในการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และตอบสนองความต้องการผู้ใช้ทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานเป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม ได้มีการกระจายอำนาจให้คณะ สำนัก สถาบัน สามารถดำเนินการในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามวงเงินที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยวิธีการที่ได้มาซึ่งพัสดุต้อง ผ่านกระบวนการบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติทั่วประเทศ ทั้งนี้ตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน มีขั้นตอน งบประมาณระยะเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการ เนื่องจากพัสดุไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะเจ้าหน้าที่พัสดุเท่านั้น ข้าราชการ พนักงาน บุคลากรที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับบางกระบวนการ และในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกัน ขึ้นกับวงเงินงบประมาณ ทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการจัดซื้อ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนการจัดซื้อ เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการที่แต่งตั้งเกี่ยวกับพัสดุ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดซื้อจัดจ้าง ให้ได้พัสดุที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการ

การจัดซื้อจัดหา หรือที่เป็นที่รู้จักในชื่อของการจัดหา

(Procurement) เป็นจุดเชื่อมโยงที่สำคัญในโซ่อุปทาน สามารถมีอิทธิพลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้มาก สิ่งสำคัญของงานจัดซื้อจัดหาก็คือ จะต้องมีการจัดหาของวัตถุดิบที่พอเพียง ในราคาที่เหมาะสม มีคุณภาพตามที่ต้องการในสถานที่ถูกต้อง และในเวลาที่ถูกต้อง ตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน (Supply Chain Operation Reference Model: SCOR Model) (วารุณี มีลินทปัญญา, 2553: 27-33 ; นพปฎล สุวรรณทรัพย์, 2558: 1-9 ; Stephens, 2001 ; 471-476)

ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายลักษณะและแสดงให้เห็นกิจกรรมทางธุรกิจทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับ การตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า โดยมีการกำหนดกระบวนการทำงานต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ นอกจากนี้ SCOR Model ยังมีการกำหนดมาตรวัด (Metric) สำหรับวัดประสิทธิภาพในแต่ละกระบวนการ และยังมีการเสนอวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Practice) ในแต่ละกระบวนการ เพื่อ

ที่จะให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ซึ่ง SCOR Model ประกอบไปด้วย 5 กระบวนการหลักคือ 1) การวางแผน (Plan) เกี่ยวข้องกับการวางแผนต่างๆ 2) การจัดการแหล่งวัตถุดิบ (Source) เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดหา และการขนส่งวัตถุดิบ 3) การผลิต (Make) เกี่ยวข้องกับการผลิตและการจัดการคลังสินค้าสำเร็จรูป 4) การจัดส่ง (Deliver) เกี่ยวข้องกับการจัดการในการขนส่งสินค้าไปยังลูกค้า และ 5) การส่ง คืน (Return) เกี่ยวข้องกับส่งวัตถุดิบคืนกลับผู้ขายหรือผู้ส่งมอบ และรับสินค้าคืนจากลูกค้า เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน

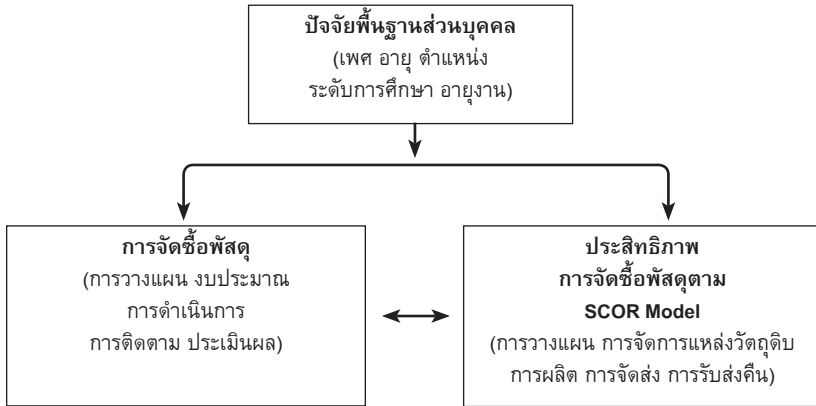
ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทำให้ทราบปัจจัยการปฏิบัติตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนปัญหาของหน่วยงานที่มีต่อการจัดซื้อพัสดุ ประสิทธิภาพในการจัดซื้อ และพัสดุที่จัดซื้อมีคุณภาพตรงกับความต้องการ

ต้องการของผู้ใช้ ซึ่งจะสามารถนำผลมากำหนดนโยบายด้านการจัดซื้อพัสดุที่ชัดเจน การกระจายอำนาจที่เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กรที่ซับซ้อน และปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านพัสดุให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดซื้อพัสดุและประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 77 คน

1.2 ตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 65 คน โดยเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานพัสดุที่ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 การจัดซื้อพัสดุ เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด โดย

แบ่งเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการจัดซื้อของเจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด โดยแบ่งเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการสร้าง

1) ผู้วิจัยศึกษาหลักการ ทฤษฎี วิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ งานวิจัย ตลอดจนค้นหาข้อมูลตามสื่อต่างๆ

2) ดำเนินการสร้างต้นแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็น

เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ส่วนที่ 1 การจัดข้อพิสตุ แบ่งเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการดำเนินงาน (4) ด้านการติดตาม (5) ด้านประเมินผล ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการจัดซื้อของเจ้าหน้าที่พิสตุ แบ่งเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ (3) ด้านการผลิต (4) ด้านการจัดส่ง (5) ด้านการส่งรับคืน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ มี จำนวน 5 คน

4) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่า IOC ความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม เกณฑ์อยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีความสอดคล้องมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.2 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องและเหมาะสมที่ต้องการวัด

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรภายใน คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ตามสูตรของเพียร์สัน (Pearson) โดยการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 86 ข้อ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .22 ถึง .68 โดยมีความเชื่อมั่นแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือส่วนการจัดซื้อพิสตุ มีความเชื่อมั่น .95 ส่วนที่สองคือส่วนประสิทธิภาพการจัดซื้อพิสตุ มีความเชื่อมั่น .96

8) นำแบบสอบถาม แก้ไขปรับปรุง และพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3. การจัดการกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 การจัดการกระทำข้อมูล

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นำมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ เชื่อถือได้ และจำแนกข้อมูลจัดหมวดหมู่ตามขอบเขตการวิจัย และเสนอผลการวิจัยในรูปของความเรียงหรือรูปแบบการบรรยาย (Narrative Form)

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

### 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายจากแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผู้วิจัยกำหนดให้นักหรือคะแนนเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นผู้วิจัย วิเคราะห์ความคิดเห็นเป็นรายข้อและรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ยอัตราส่วน ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยนำมาเทียบกับเกณฑ์การประเมินดังนี้

ค่าเฉลี่ย ความคิดเห็น

4.51-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย



1.00-1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่า

เข้าใกล้ -1 หรือ 1 คือ การมีความสัมพันธ์กันสูง หากค่าเข้าใกล้ 0 คือ การมีความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มีสำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90-1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70-0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.50-0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.30-0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00-0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

เครื่องหมายบวก (+) หรือลบ (-) ที่อยู่ด้านหน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นการบอกทิศทางของความสัมพันธ์ ดังนี้

เครื่องหมายบวก (+) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมายลบ (-) หมายถึง มีความสัมพันธ์ไม่ไปในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้ามกัน

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามสูตรของเพียร์สัน (Pearson)

2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยให้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

1) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิภาพการจัดซื้อ

พัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (1)$$

เมื่อ  $r_{xy}$  แทน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนชุด x กับ y

$\sum x$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน x

$\sum y$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน y

$\sum x^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน x แต่ละตัว ยกกำลังสอง

$\sum y^2$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน y แต่ละตัว ยกกำลังสอง

$\sum xy$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน x และ y คูณกันแต่ละคู่

n แทน จำนวนของคนทั้งหมด

2) การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ ทีเทส (t-test) เป็นการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิภาพการจัดซื้อ

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} \quad (2)$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติทดสอบ ซึ่งมีแจกแจงความน่าจะเป็นแบบทีเทส

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

n แทน จำนวนประชากร

## ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศปรากฏว่า เป็นเพศชายร้อยละ 23.1 เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.9 เมื่อจำแนกตามอายุบุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 30-

40 ปี ร้อยละ 53.8 รองลงมา มีช่วงอายุ 41-50 ร้อยละ 29.2 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี ร้อยละ 1.5 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 35.4 รองลงมา ประสบการณ์ช่วงระหว่าง 1-5 ปี และ 6-10 ปี ร้อยละ 29.2 น้อยที่สุดประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 6.2 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ามากที่สุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.2 รอง

ลงมาปริญญาโท ร้อยละ 32.3 น้อยที่สุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.5 เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่ามากที่สุดประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 76.9 รองลงมา ประเภทลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 12.3 น้อยที่สุดประเภทพนักงานราชการ ร้อยละ 1.5

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการจัดซื้อพัสดุ และปัจจัยประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดซื้อพัสดุและประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการจัดซื้อพัสดุ	4.49	.28	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ	4.48	.29	มาก
โดยรวม	4.49	0.25	มาก

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ , S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านการจัดซื้อพัสดุ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระบวนการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตาราง 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.49	0.32	มาก
2. ด้านงบประมาณ	4.43	0.35	มาก
3. ด้านดำเนินงาน	4.48	0.37	มาก
4. ด้านการติดตาม	4.48	0.32	มาก
5. ด้านประเมินผล	4.58	0.35	มากที่สุด
โดยรวม	<b>4.49</b>	<b>0.28</b>	มาก

จากตาราง 2 พบว่าบุคลากรปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดซื้อพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ , S.D.=0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาเป็นด้านการวางแผน และด้านที่น้อยสุดเป็นด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตาราง 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม รายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	4.40	.38	มาก
2. ด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ	4.52	.36	มากที่สุด
3. ด้านการผลิต	4.52	.39	มากที่สุด
4. ด้านการจัดส่ง	4.52	.33	มากที่สุด
5. ด้านการรับส่ง คืน	4.46	.39	มาก
โดยรวม	<b>4.48</b>	<b>.29</b>	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.48$ , S.D.=0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ ด้านการผลิต ด้านการจัดส่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวางแผน และด้านที่น้อยสุดเป็นด้านการรับส่ง คีน

3. ผลการทดสอบสัม

ประสิทธิสหสัมพันธ์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดซื้อพัสดุ กับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการจัดซื้อกับประสิทธิผลการจัดซื้อ ตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองด้าน แสดงดังตาราง

**ตาราง 4** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รายการ	ปัจจัย ทางการจัด ซื้อพัสดุ	ปัจจัย ประสิทธิภาพ การจัดซื้อพัสดุ	แปลความหมาย ระดับความ สัมพันธ์
ปัจจัยทางการจัดซื้อพัสดุ	1	.87 **	มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง
ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ	.87 **	1	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy}=0.87$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการจัดซื้อพัสดุมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูงกับประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตาราง 5** เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ

การจัดซื้อพัสดุ	ประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>
X <sub>1</sub>	.41 <sup>**</sup>	.39 <sup>**</sup>	.44 <sup>**</sup>	.34 <sup>**</sup>	.34 <sup>**</sup>
X <sub>2</sub>	.52 <sup>**</sup>	.60 <sup>**</sup>	.43 <sup>**</sup>	.45 <sup>**</sup>	.36 <sup>**</sup>
X <sub>3</sub>	.43 <sup>**</sup>	.47 <sup>**</sup>	.64 <sup>**</sup>	.50 <sup>**</sup>	.42 <sup>**</sup>
X <sub>4</sub>	.53 <sup>**</sup>	.43 <sup>**</sup>	.54 <sup>**</sup>	.67 <sup>**</sup>	.53 <sup>**</sup>
X <sub>5</sub>	.45 <sup>**</sup>	.59 <sup>**</sup>	.41 <sup>**</sup>	.49 <sup>**</sup>	.34 <sup>**</sup>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

X<sub>1</sub> แทน ปัจจัยการจัดซื้อด้านการวางแผน

X<sub>2</sub> แทน ปัจจัยการจัดซื้อด้านงบประมาณ

X<sub>3</sub> แทน ปัจจัยการจัดซื้อด้านการดำเนินงาน

X<sub>4</sub> แทน ปัจจัยการจัดซื้อด้านการติดตาม

X<sub>5</sub> แทน ปัจจัยการจัดซื้อด้านการประเมินผล

Y<sub>1</sub> แทน ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อด้านการวางแผน

Y<sub>2</sub> แทน ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบ

Y<sub>3</sub> แทน ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อด้านการผลิต

Y<sub>4</sub> แทน ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อด้านการจัดส่ง

Y<sub>5</sub> แทน ปัจจัยประสิทธิภาพการจัดซื้อด้านการส่งรับคืน

จากตาราง 5 พบว่าเมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยในการจัดซื้อพัสดุส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ ตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงาน ไซ่อุปทาน มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.34 ถึง 0.67 โดยความสัมพันธ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดสามอันแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามกับ ปัจจัยด้านการจัดส่ง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .67$ ) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณกับปัจจัยด้านการจัดหาแหล่งวัตถุดิบมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .60$ ) และลำดับที่สาม ได้แก่ ปัจจัยด้านการติดตามกับปัจจัยด้านการผลิต มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .54$ ) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามอันแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผนกับปัจจัยด้านการรับส่งคืน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{xy} = .34$ ) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการวางแผนกับปัจจัยด้านการจัดส่ง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{xy} = .34$ ) และปัจจัยด้านงบประมาณกับปัจจัยด้านการรับส่งคืนมีความ

สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{xy} = .36$ )

## อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดซื้อกับ ประสิทธิภาพการจัดซื้อตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการจัดซื้อกระบวนการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดซื้อพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการวางแผน และด้านที่น้อยสุดเป็นด้านงบประมาณ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพัสดุมีให้เบิกจ่ายเพียงพอตามความต้องการของบุคลากร พักสตูที่ได้รับมีราคาที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่าบุคลากรปฏิบัติงานด้านพัสดุ ให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินผลมากที่สุด

อาจจะเป็นเพราะว่า กระบวนการทำงานมีขั้นตอน ระเบียบที่ชัดเจน รัดกุม และมีระบบสารสนเทศที่สามารถตรวจสอบกิจกรรมการทำงานได้ รวมทั้งมีหน่วยงานตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัย เพื่อทำการตรวจสอบเป็นระยะ และด้านการวางแผนเป็นปัจจัยรองลงมา ซึ่งตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้างก่อนดำเนินการจัดซื้อทุกครั้ง ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการทำงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ เนื่องจากการทำงานมีแผนงานที่ในกระบวนการจัดซื้อ มีการกำหนดระยะเวลาและเวลาที่ชัดเจนในการทำงาน ซึ่งกระบวนการจัดซื้อตามระเบียบได้กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติต้องยึดตามอย่างเคร่งครัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลการจัดซื้อพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบ

ว่า ด้านการจัดการแหล่งวัตถุดิบ ด้านการผลิต ด้านการจัดส่ง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดหาแหล่งในการจัดซื้อจากหลายบริษัท จะเห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้ตระหนักถึงแหล่งจัดหาหรือบริษัท เพราะผู้ปฏิบัติงานพัสดุได้ดำเนินการสืบราคาจากหลายบริษัท เพื่อเปรียบเทียบราคา แล้วพิจารณาราคาจากบริษัทที่เสนอราคาต่ำสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการ และตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ประกาศราคากลางการจัดซื้อ วงเงินตั้งแต่ 100,000 บาทขึ้นไป โดยการจัดหาราคากลาง สามารถใช้ราคากลางจาก (1) ราคาที่ได้มาจากการคำนวณตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการราคากลางกำหนด (2) ราคาที่ได้มาจากร้านข้อมูลราคาอ้างอิงของพัสดุที่กรมบัญชีกลางจัดทำ (3) ราคามาตรฐานที่สำนักงานประมาณหรือหน่วยงานกลางอื่นกำหนด (4) ราคาที่ได้มาจากการสืบราคาจากท้องตลาด (5) ราคา



ที่เคยซื้อหรือจ้างครั้งหลังสุดภายในระยะเวลาสองปีงบประมาณ (6) ราคาอื่นใดตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ แนวทางปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐนั้นๆ (มาตรา 4) และการพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอให้พิจารณาประโยชน์และวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสิ่งสำคัญ โดยคำนึงถึงเกณฑ์ราคา และเกณฑ์อื่นประกอบด้วย (มาตรา 65) ด้วยเหตุนี้ จึงส่งผลให้การจัดหาได้มาจากหลายบริษัท ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติการจัดหาที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าตาม พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่มีความคล่องตัวในการทำงาน เนื่องจากได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานหลายขั้นตอน และต้องทำงานการจัดซื้อจัดจ้างในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง (e-GP) ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดทำแผนการ จัดซื้อจัดจ้าง การประกาศเชิญชวน ราคากลาง เกณฑ์การพิจารณาข้อเสนอ การประกาศผลผู้ชนะ การยกเลิกการจัดซื้อจัดจ้าง การทำสัญญา และการบริหารสัญญา (มาตรา 11 มาตรา 62 มาตรา 63)

ผลการทดสอบความสัมพัทธ์โดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดซื้อพัสดุกับประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ ตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการจัดซื้อพัสดุมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการจัดซื้อพัสดุ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ทั้งกระบวนการจัดซื้อพัสดุ และประสิทธิภาพการจัดซื้อตามตัวแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทาน ต่างมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน เชื่อมต่อการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งการนำแบบจำลองอ้างอิงการดำเนินงานโซ่อุปทานมาประยุกต์ใช้ในการทำงานพัสดุให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 สามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Su และ Lu (2003: 93-98) ได้ทำการวิจัยในการปรับปรุง

ประสิทธิภาพของกระบวนการนำเข้า หรือการขนส่งขาเข้า ของบริษัทวอลโว่ โดยให้ผู้ให้บริการบุคคลที่สาม (3PL) เข้าไปมีส่วนในการให้บริการที่เกี่ยวข้อง และใช้แผนภูมิของ SCOR เข้าไปช่วยในการจำลองกระบวนการทำงานและทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงาน

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คณะ  
วิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม ที่สนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณอาจารย์รัชชวงศ์ ลาวัลย์ ผศ.ศศิธร แก้วมัน ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ผศ.อนิรุทธ์ โชติถนอม และ ผศ.ชุน เทียมทินกฤต ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบคุณ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือการทำวิจัยในครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

- นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2558). การประเมินผลการปฏิบัติงานโซ่อุปทานโดยใช้แบบจำลอง SCOR Model. การเงินและการลงทุนการตลาดและการบริหารธุรกิจ, 5(1): 1-9.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. 121.
- มลฤดี รัตนะคุณ ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และสุคนธ์ เครือ่นาคำ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2): 246-258.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. เล่มที่ 134. ตอนที่ 24 ก. 13-54.
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2553). แนวคิดการวัดสมรรถนะโซ่อุปทานโดยตัวแบบ SCOR. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี, 4(7): 27-33.

- Stephens, S. (2001). Supply Chain Operations Reference Model Version 5.0: A New Tool to Improve Supply Chain Efficiency and Achieve Best Practice. *Information Systems Frontiers*, 3(4): 471-476.
- Su, Y. and Lu, H. (2003). An Approach Towards Overall Supply Chain Efficiency. *Göteborg: Graduate Business School*. 93-98.

# การประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Assessment of academic personnel readiness in requesting academic placement at the Faculty of Education Khonkaen University

แสงทอง ศรีประภา<sup>1</sup>, มัทนา บัวศรี<sup>2</sup>

Sangthong Sriprapa<sup>1</sup>, Mattana Buasri<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์นำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

### ผลจากการวิจัย

1) ผลการประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการ 1.1) ด้านความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=3.98$ ,  $S.D.=0.78$ ) 1.2) ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบ

---

<sup>1</sup> บุคลากร, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1</sup> Personnel, Faculty of Education, Khon Kaen University

<sup>2</sup> Plan and Policy Analyst, Faculty of Education, Khon Kaen University

ประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) คิดเป็น ร้อยละ 80

2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2.1) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ควรจัดกิจกรรมการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในประเด็นที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมหรืออบรมกับหน่วยงานกลางในเรื่องหลักเกณฑ์ฯ ให้สามารถให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ 2.2) ด้านการสร้างความร่วมมือในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ควรสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความชัดเจน ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่งมีความพร้อมมากยิ่งขึ้น และมีการจัดวางระบบที่เลี้ยงโดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง

**คำสำคัญ:** ตำแหน่งทางวิชาการ, บุคลากรสายวิชาการ, ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการ

## Abstract

The objectives of this research were: (1) Assess the readiness of academic personnel in requesting academic placement Faculty of Education Khonkaen University (2) Propose guidelines for the development of academic personnel Faculty of Education Khonkaen University. The samples were academic personnel at the Faculty of Education, consisting of 28 people. Research instruments included an evaluation form and in-depth interview form. Statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The research findings revealed that:

The results of the readiness assessment of academic personnel  
 1.1) The knowledge about criteria and methods for determining academic positions in general is at a high level ( $\bar{x}=3.98$ ,  $SD=0.78$ ) 1.2) Evidence In the request for academic placement was mostly from of the respondents There is evidence to support the request for academic placement, which is that the main researcher (not less than 50%) is 80%

2) Academic personnel development guidelines 2.1) Academic personnel development should provide education activities, understanding of criteria and procedures for the appointment of academic persons. Continuously, or at least 2 times a year Experts are invited to offer new knowledge of issues that are not understood, such as: encouraging the personnel department to attend meetings or train with the central agency on the criteria. To be able to give advice and propose guidelines for applying for academic positions. 2.2) Establish academic position preparation for academic personnel, support the budget, request position assignments, create individual development plans for clarity for those who wish to request placement, develop greater readiness and create a mentoring system by inviting those requesting academic placement. Come to help give advice to those who want to request a position.

**Keywords:** Academic position, Academic personnel, Readiness of academic personnel

## บทนำ

คณะกรรมการการ  
 อุดมศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาการ  
 ศึกษาาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11

พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งมีเป้าหมาย  
 สำคัญในการที่จะยกระดับคุณภาพ  
 อุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนา  
 บุคลากร ให้มีคุณภาพ โดยได้

กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้มืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ และกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนตามนโยบายการศึกษา ด้านการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ให้มีขีดความสามารถทางวิชาการสูง เพื่อให้มีมาตรฐานทัดเทียมอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, 2555)

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นขุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของอาจารย์ ซึ่งบุคลากรสายผู้สอนคณะศึกษาศาสตร์ เป็นกลไกสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ของคณะศึกษาศาสตร์ กล่าวคือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นคณะ

วิชาทางการศึกษาชั้นนำของเอเชีย มีความสัมพันธ์กับการศึกษา ทุกประเภท และทุกระบบ โดยเป็นต้นแบบการผลิตครูมืออาชีพ บุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครูประจำการ ผลิตงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อทางสังคมและช่วยแก้ปัญหาประเทศไทย โดยมีโรงเรียนสาธิตเป็นหน่วยสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์, 2559)

การเสริมสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ มาเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันอาจารย์สายผู้สอนของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ได้เกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก รวมทั้งอาจารย์สายผู้สอนที่รับเข้ามาใหม่ยังขาดประสบการณ์และตำแหน่งทางวิชาการเช่นกัน ดังนั้นการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นภารกิจและภาระหน้าที่อย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก

เป็นการสะท้อนให้เห็นการตื่นตัว และการมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลความรู้ใหม่ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายผู้สอนคณะศึกษาศาสตร์ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อตอบตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปี ผลลัพธ์ตามพันธกิจ ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560) ซึ่งในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบ คือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอน และงานที่รับผิดชอบ แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า หน่วยงานเจ้าหน้าที่

มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาตนเองให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ห้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่ง ทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อจะได้รวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันอาจจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์แก่คณาจารย์ที่จะขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรประกอบการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ตัวอย่าง มีลักษณะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 16 คน และผู้ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมิน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมินซึ่งเป็นการประเมินตนเองตามการรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคุณภาพตามลำดับดังนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ICO) มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อ ค่าถामอยู่ในช่วงระหว่าง 0.51-0.83 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 หลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน มีคำตอบให้เลือก 2 ระดับ กำหนดค่าดังนี้ มีหลักฐาน มีระดับคะแนน 1 ไม่มีหลักฐาน มีระดับคะแนน 0 สำหรับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย

( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีเกณฑ์การแปลผล คือ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีระดับความรู้ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีระดับความรู้ น้อย ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีระดับความรู้ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีระดับความรู้ มาก ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีระดับความรู้มากที่สุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 วิเคราะห์หลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) โดยใช้ร้อยละ

**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม

รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	0.73	มาก
2. ข้อบังคับ มข. ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	4.05	0.69	มาก
3. ข้อบังคับ มข. ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	3.95	0.83	มาก

3.3 สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม (ต่อ)

รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	0.65	มาก
5. การกำหนดจำนวนของผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.	3.90	0.72	มาก
6. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.90	0.85	มาก
7. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3.95	0.89	มาก
8. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงาน มข.	4.10	0.79	มาก
9. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.05	0.76	มาก
10. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	4.10	0.79	มาก
11. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แบบประเมินผลงานทางวิชาการ สำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ	3.95	0.83	มาก

**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม (ต่อ)

รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้
12. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	3.80	0.83	มาก
13. ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3.95	0.76	มาก
ภาพรวม ระดับความรู้ ความเข้าใจ	3.98	0.78	มาก

จากตาราง 1 แสดงร้อยละความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด คือ ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.79) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.79) รองลงมาคือข้อ

บังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ แต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ สำหรับข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.69) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.73) ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผล งานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง

ทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.65) ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจ น้อยที่สุด คือ ประกาศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลัก เกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่ง ทางวิชาการ สำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.83)

1.2 ด้านหลักฐานประกอบ การขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

**ตาราง 2** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม

หลักฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	ร้อยละของ หลักฐานที่มี
1. ท่านมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	60.0
2. ผลงานทางวิชาการของท่านได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	70.0
3. ผลงานทางวิชาการของท่านอยู่บนฐานข้อมูล ISI หรือ Scopus หรือ TCI	60.0
4. ท่านมีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %)	80.0
5. ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสาร ประกอบการสอน	65.0
6. ท่านมีแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ	40.0
7. ท่านมีบทความทางวิชาการ / งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่มาแล้ว	50.0
8. ท่านมีตำรา/หนังสือ ที่ได้รับการเผยแพร่มาแล้ว	45.0

จากตาราง 2 แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %) คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด คิดเป็นร้อยละ 70 มีเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน คิดเป็นร้อยละ 65 ตามลำดับ และ หลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบประเมินมีน้อยที่สุดคือแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 ดังตารางข้างต้น

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะจากการประเมิน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็นคือ

2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในบางปีมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์สำหรับผู้ที่กำลังเตรียมความพร้อมในการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง บางครั้งมีการคาบเกี่ยวระหว่างหลักเกณฑ์เก่ากับหลักเกณฑ์ใหม่ หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมาของบุคลากรแต่ละคน บางคนเคยผ่านการยื่นขอกำหนดตำแหน่งมาแล้ว หรือบางคนกำลังจะยื่นขอ ซึ่งส่งผลกับความพร้อม ดังนั้นแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ นั้น 1) ควรมี

การจัดกิจกรรมการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น 2) มีการเชิญผู้ที่เชี่ยวชาญด้านเกณฑ์ต่าง ๆ มาให้ความรู้ในแบบเฉพาะเจาะจง ในประเด็นที่มีผลการประเมินที่น้อย 3) ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเกี่ยวกับเรื่องการยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานกลาง ให้สามารถมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ ช่วยให้การปรึกษาและเสนอแนวทางการวางแผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ ให้แก่บุคลากรสายวิชาการได้

2.2 ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พบว่า การเตรียมความพร้อมด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งฯ นั้น ขึ้นอยู่กับการวางแผนของแต่ละคน ภาวะ

งานของแต่ละบุคคล และหลักฐานตามที่เกณฑ์กำหนดนั้นส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสร้างสรรค์ผลงานนั้นนานพอสมควร และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้การทำผลงานล่าช้า นอกเหนือจากภาระงานแล้ว ยังมีปัจจัยด้านงบประมาณส่วนตัว หน่วยงานเครือข่ายที่จะนำผลงานไปเผยแพร่ เป็นต้น ดังนั้น แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งฯ นั้น 1) หน่วยงานเจ้าหน้าที่ควรหาแนวทางที่จะสนับสนุนการทำเอกสารหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการฯ ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่งมีความพร้อมมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดวางระบบที่เลี้ยงโดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง เป็นต้น 2) จัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย หรือหน่วยงานที่สามารถนำผลงานไปเผยแพร่ได้เร็วขึ้น 3) หาแหล่งทุน/เสนอแนวนโยบายในการสนับสนุนการทำผลงานด้านงบประมาณ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ 4) เชิญ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้ความรู้ในเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาและติดตามเป็นระยะ

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประเด็นที่ค้นพบและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อพิจารณา ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ,  $S.D.=0.78$ ) เนื่องจากในการขอตำแหน่ง

ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการนั้นเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจ้าง บุคลากรสายวิชาการจะมีการศึกษาและวางแผนการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งตำแหน่งด้วยตนเอง รวมถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่ของคณะศึกษาศาสตร์ มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เป็นประจำจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้แม้ว่าบุคลากรจะมีการศึกษาด้วยตนเอง หรือหน่วยการเจ้าหน้าที่มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ฯ นั้น แต่ด้วยหลักเกณฑ์มีรายละเอียดในแต่ละข้อค่อนข้างละเอียดอาจทำให้บุคลากรสายวิชาการนั้นเข้าใจในบางข้อเท่านั้นในส่วนที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ฉันทนา อินทกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ผลการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย 5 อันดับ



แรก คือ 1. มีความรู้ในหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3,4,5) คะแนนเฉลี่ย 3.26

2. มีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.19

3. ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3, 4, 5) คะแนนเฉลี่ย 3.17

4. มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.13

5. ความเข้าใจ ในประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ (ฉบับที่ 6) และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 17 กันยายน คะแนนเฉลี่ย 3.00 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาด้านหลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) คิดเป็นร้อยละ 80 และรายการประเมินข้ออื่นๆ ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมินมีหลักฐาน มากกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพความเป็นจริงและจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้าใจและทราบดีถึงหลักเกณฑ์ และการเตรียมตัวในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีการวางแผนการจัดสรรเวลาทำงาน การจัดทำข้อมูล การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง อีกทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจะได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน/ การเลื่อนสถานะ การได้รับการยอมรับนับถือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่า

ตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภท สนับสนุน พ.ศ. 2558 ซึ่งถือว่าเป็น แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg ข้อที่ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรงและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น พนักงานที่ขาดปัจจัยจูงใจจะมี แนวโน้มก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน การเพิ่มปริมาณปัจจัย จูงใจให้แก่พนักงานมากขึ้นย่อม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อ การทำงานสูงขึ้นและช่วยเสริมสร้าง ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนา ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานและ ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน อันเป็นปัจจัยภายใน (intrinsic factor) ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาของงาน (job content)

แนวทางการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ จากการ วิเคราะห์ผลการวิจัย มีประเด็นที่ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ควรจัดกิจกรรมการ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก เกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบของการ บรรยายให้ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อะหว่างบุคลากร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรสาย วิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมฯ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น มีการ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใน ประเด็นที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ หน่วยงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุม หรืออบรมกับหน่วยงานกลางใน เรื่องหลักเกณฑ์ฯ ให้สามารถให้คำ ปรึกษาและเสนอแนวทางการยื่น ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า สามารถเป็นแรงกระตุ้นในบุคลากร เกิดความต้องการในการที่จะพัฒนา ตนเองและอยากที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจากประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานนั้นหลังจากการ จัดกิจกรรมได้รับความสนใจจาก บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้ามา สอบถามถึงแนวทางการเตรียม

ความพร้อมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ใน บ้างข้อที่ไม่เข้าใจ หรือการสอบถาม จากผู้ที่เคยผ่านกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งฯ ไปแล้ว รวมถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ หลักจากได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับบนสุดที่ เพิ่มขึ้นต่อจากความต้องการการ สรรเสริญ ความต้องการความสำเร็จ ในชีวิตดังกล่าวนี้ มนุษย์ต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จ สมหวัง และบรรลุ ตามตนปรารถนาหรือ ตั้งเป้าหมายไว้ ควรจัดกิจกรรม ชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรที่มีความ ก้าวหน้าในสายวิชาชีพ/ผู้ที่ผ่านการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อ เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องและ ชมเชย ให้แก่ผู้ที่ผ่านการขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการ การสรรเสริญ (esteem needs) เป็น ความต้องการที่เพิ่มขึ้นต่อจาก ความ ต้องการทางสังคม ความต้องการ การสรรเสริญนี้มนุษย์ต้องการที่จะ

ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชยจากสังคม ไม่ว่าจะเป็นการ สรรเสริญในสิ่งที่ตนกระทำ สถานะ ทางอาชีพ หรือความสำเร็จของตน เป็นต้น

ด้านการสร้างความพร้อม ในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ควรสนับสนุนการทำเอกสารหลัก ฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการฯ เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความชัดเจน ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง มีความพร้อมมาก ยิ่งขึ้น และมีการจัดวางระบบที่เลี้ยง โดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการผ่านแล้วมาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนด ตำแหน่ง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย จำเป็น จะ ต้องให้ ความ สำคัญ กับ หลัก เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ

2. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีควรร่วมเกี่ยวกับเอกสารประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง

3. หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปช่วยในการออกแบบรูปแบบ โครงการ/กิจกรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่ง

เสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนานาตนเอง พัฒนางานในรูปแบบของการทำวิจัย เพื่อฝึกประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการทางความคิดอย่างเป็นระบบ และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรวิจันทร์เพ็ง ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาช่วยให้คำปรึกษาในการทำวิจัย รวมทั้งผู้ที่ให้ข้อมูล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ใช้ในงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559). *แผนกลยุทธ์การบริหาร*, หน้า 9.
- จำรูญ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ ศิริกุล. (2546). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นกรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้*. รายงานวิจัย.

- ฉันทนา อินทกุล. (2555). *ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอ  
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะ  
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัยสถาบัน  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560). *คู่มือรายละเอียด  
ตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะ ประจำ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560, หน้า 18.*
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธี  
พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง  
ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เล่ม 134 ตอนพิเศษ 265 ง หน้า  
43-55, วันที่ 31 ตุลาคม 2560.*
- ศุภนิมิตร ณ เชียงใหม่. (2541). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหา  
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยพายัพ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.*

# วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์ บทความ หรือบทความวิจัย  
(Instructions for the Authors)

วารสารสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการ ด้านวิจัยสถาบัน โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ รูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 2 ประเภท คือ บทความทั่วไป และบทความวิจัย กำหนดออกเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม)

บทความและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสารสารคามนี้จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer review) ก่อน ซึ่งจะมีผู้พิจารณา 2 คน (Double Blind) หรือ ผู้พิจารณา 3 คน (Triple Blind) เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องมีสาระ งานทบทวนความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัย รวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาลงวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

## การเตรียมต้นฉบับสำหรับบทความและบทความวิจัย

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

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

3. จำนวนหน้า บทความและบทความวิจัย ไม่ควรเกิน 12 หน้า

## การเรียงลำดับเนื้อหา

### 1. บทความวิจัย

1.1 *ชื่อเรื่อง (title)* ควรสั้น กระชับรัด และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัยไม่ใช่คำย่อ ความยาวไม่ควร เกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

1.2 *ชื่อผู้นิพนธ์และที่อยู่* ให้มีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ และระบุตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่อยู่ และ E-mail ของผู้นิพนธ์ เพื่อใช้ติดต่อเกี่ยวกับต้นฉบับและบทความที่ตีพิมพ์แล้ว

1.3 *บทคัดย่อ (abstract)* ให้มีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษาผลงานและการวิจารณ์ อย่างต่อเนื่องกัน ไม่ควรเกิน 350 คำ หรือ 15 บรรทัด ไม่ควรมีคำย่อ และให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 *คำสำคัญหรือคำหลัก (keywords)* ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา

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

1.6 *วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการศึกษา* ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งที่น่าสนใจ จำนวนลักษณะเฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

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

1.8. วิจารณ์และสรุปผล ( discussion and conclusion ) ที่แจกว่าผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุผลใดจึงเป็นเช่นนั้น และมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือที่ประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9. ตาราง รูป รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้นๆ แต่สื่อความหมาย ได้สาระครบถ้วน ในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีที่เป็นรูปภาพ หรือแผนภูมิ คำอธิบายอยู่ด้านล่าง

1.10. กิตติกรรมประกาศ ระบุสั้นๆ ว่าได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย และความช่วยเหลือจากองค์กรใดหรือใครบ้าง

1.11. เอกสารอ้างอิง ( references) สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษโดยมีหลักการทั่วไป คือ เอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทคัดย่อ และไม่ใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

## 2. บทความทั่วไป

2.1 ชื่อเรื่อง

2.2 ผู้แต่ง

2.3 บทคัดย่อ

2.4 คำสำคัญ

2.5 บทนำ

2.6 เนื้อหา

2.7 บทสรุป

2.8 เอกสารอ้างอิง

## 3. บทวิจารณ์หนังสือ

3.1 ข้อมูลทางบรรณานุกรม

3.2 ชื่อผู้วิจารณ์

3.3 บทวิจารณ์



## เอกสารอ้างอิง

### ใช้รูปแบบการอ้างอิง (APA Style) การเขียนเอกสารอ้างอิง

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

#### ตัวอย่าง

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

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

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

#### ตัวอย่าง

วิญญู มิตรานันท์. (2538). *พยาธิกายวิภาค*. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์. 629-78.

Ringsven M.K., Bond D. (1996). *Gerontology and leadership skills for nurses*. 2<sup>nd</sup> ed. Albany (NY): Delmar Publishers. 100-25.

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

#### ตัวอย่าง

ณัฐนันท์ สินชัยพานิช, วราภรณ์ จรรยาประเสริฐ, ยุพิน รุ่งเวชวุฒิวินิตยา, มนต์ชูลี นิตติพน, สาธิต พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2542). เกสซ์กรพัฒนาเพื่อการพึ่งพาตนเอง. *รายงานการประชุมวิชาการเกสซ์กรรม ประจำปี 2542 ของเกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย*; 24-26 มีนาคม 2542. กรุงเทพมหานคร: เกสซ์กรรมสมาคมแห่งประเทศไทย. 89-105.

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

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

#### ตัวอย่าง

อัมพร ณรงค์สันติ. (2541). *การใช้ยาเจนด้ามัยซินวันละครั้งเปรียบเทียบกับวันละสองครั้งในทารกแรกเกิดไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกสซ์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kaplan S.J. (1995). *Post-hospital home health care: the elderly,s access and utilization*. [dissertayion]. St. Louis (MO):Washington Univ.

จ. กรณีที่เป็นบทความในหนังสือพิมพ์ มีรูปแบบและการเรียงลำดับเหมือนเอกสารอ้างอิงที่เป็นรายงานวิจัย (ในข้อ 11.1.1. ก)

### ตัวอย่าง

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

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

### ตัวอย่าง

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

**รูปแบบการเขียนบทความ**

**ชื่อเรื่อง ภาษาไทย ..... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า) ....**

**ชื่อเรื่อง ภาษาอังกฤษ .... (TH SarabunPSK 18 pt. หน้า) ....**

**ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาไทย .....1, .....2, .....3**

**ชื่อผู้พิมพ์ ภาษาอังกฤษ .....1, .....2, .....3**

(TH SarabunPSK 16 pt. ปกติ)

**บทคัดย่อ (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ).....

.....

.....

.....

**คำสำคัญ: (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt. ปกติ)

**Abstract: (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

**Keywords: (หัวข้อ TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK ขนาด 14 Pt. ปกติ)

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

**บทนำ (Introduction) (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

**วัสดุอุปกรณ์และวิธีการศึกษา (Materials and Methods): (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานวิจัย

วิธีวิจัย และการวางแผนการทดลองทางสถิติ

การเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

เนื้อเรื่อง (เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

**ผลการศึกษา (Results): (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

**วิจารณ์และสรุปผล (Discussion and Conclusion) (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (เนื้อเรื่อง TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

**เอกสารอ้างอิง (References) (TH SarabunPSK 16 pt. หน้า)**

เนื้อเรื่อง (TH SarabunPSK 14 pt. ปกติ) .....

.....

.....

.....

