

การประชุมวิชาการระดับชาติ
ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

“เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์”

วันที่ 9 กรกฏาคม พ.ศ. 2559

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๑๐๗๒/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ครั้งที่ ๖

ด้วยสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ครั้งที่ ๖ “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์” ในวันเสาร์ ที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานความวิจัยระหว่างอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลที่สนใจเข้าร่วม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ รองอธิการบดีทุกท่าน | รองประธานกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน | กรรมการ |
| ๑.๔ คณบดีทุกคนะ | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการ |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี | กรรมการ |
| ๑.๘ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน วางแผนและติดตามการดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนा บุญสุ่ง | ประธานกรรมการ |
| ๒.๒ อาจารย์เสนประเสริฐ ปานเนียม | รองประธานกรรมการ |
| ๒.๓ ผู้อำนวยศาสตราราชายศ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์ | กรรมการ |
| ๒.๔ อาจารย์พัชรินทร์ สุริยะวงศ์ | กรรมการ |
| ๒.๕ อาจารย์ทนงค์ จันทะภาคย์ | กรรมการ |
| ๒.๖ อาจารย์ ดร.นรัตน์ ประหมุดา | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ อำนวยการจัดงาน วางแผนการดำเนินงาน กำกับ ดูแล ปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประสานแต่ละฝ่าย ข่ายเหลือ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ของงาน

๓. คณะกรรมการฝ่ายเดรี้ยม.....

๓. คณะกรรมการฝ่ายเตรียมค้ากล่าวรายงาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๓.๑ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพัฒนาฯ เที่ยมเดช | ประธานกรรมการ |
| ๓.๒ นางสาวศศิริวนิดา กานลง | รองประธานกรรมการ |
| ๓.๓ นางสาวชนกนุช เงินทอง | กรรมการ |
| ๓.๔ นางสาวศศิภาณุจันทร์ พูลพิริยา | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ จัดเตรียมค้ากล่าวรายงานในพิธีเปิด และพิธีปิด | |

๔. คณะกรรมการฝ่ายพิธีการและพิธีกร ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------|
| ๔.๑ พิธีกร ห้องประชุมคณวิทยาการจัดการ ๑ | |
| อาจารย์เสนประเสริฐ ปานนิยม | กรรมการ |
| อาจารย์พัชรินทร์ สุริยวงศ์ | กรรมการ |
| อาจารย์ทันงค์ จันทะมาตย์ | กรรมการ |
| ๔.๒ พิธีกรห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ห้อง ๑๘๒๑) | |
| อาจารย์พิศาล ปานแก้ว | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ | กรรมการ |
| ๔.๓ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ห้อง ๑๙๓๖) | |
| นายศุภวัฒน์ คงมั่น | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย | กรรมการ |
| ๔.๔ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ห้อง ๑๘๕๓) | |
| อาจารย์พัชรินทร์ สุริยวงศ์ | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย | กรรมการ |
| ๔.๕ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๘๕๕) | |
| อาจารย์กนกมาลักษณ์ นวมสำลี | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย | กรรมการ |
| ๔.๖ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๘๗๒) | |
| อาจารย์จตุพร บุญประเสริฐ | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย | กรรมการ |
| ๔.๗ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๘๗๕) | |
| อาจารย์ทันงค์ จันทะมาตย์ | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย | กรรมการ |

มีหน้าที่ วางแผนและประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ดำเนินรายการ และเป็นผู้กำกับเวลาตามกำหนดการที่วางไว้ ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ จัดเตรียมพิธีเปิดและปิดงาน ค้ากล่าวรายงาน ค้ากล่าวเปิดงาน คุ้มครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนดการ และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๕. คณะกรรมการฝ่ายรับลงทะเบียนและรับรายงาน ประกอบด้วย

๕.๑ อาจารย์วังสดาล สกุลงงมารี	ประธานกรรมการ
๕.๒ อาจารย์จิตพงษ์ อินทะนัน	รองประธานกรรมการ
๕.๓ อาจารย์ป้องผล รักภารajan	กรรมการ
๕.๔ อาจารย์บัวพรรณ คำเหลา	กรรมการ
๕.๕ นางสาวศศิภาณุญาณ พูลผิว	กรรมการ
๕.๖ นางสาวาภาวนานุช เทียนทอง	กรรมการ
๕.๗ นางสาวศศิวิมล ก้าหลง	กรรมการ
๕.๘ นางสาววนิดาภรณ์ ขาวผ่อง	กรรมการ
๕.๙ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
๕.๑๐ นักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ	กรรมการ
๕.๑๑ อาจารย์ยศสิดสุข อินยาทรี	กรรมการและเลขานุการ
มีหน้าที่ จัดทำรายชื่อ รับรายงานตัวผู้เข้าร่วมงาน นักวิจัย แขกผู้มีเกียรติ และประธานงานกับ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	

๖. คณะกรรมการฝ่ายจัดสถานที่ และโถตัคบุปกรณ ประกอบด้วย

๖.๑ อาจารย์แสนประเสริฐ ปานเนียม	ประธานกรรมการ
๖.๒ อาจารย์ทนงค์ จันทะมาศย	รองประธานกรรมการ
๖.๓ อาจารย์ ดร.อัตภิพ มนีเดิม	กรรมการ
๖.๔ นายประศิริ แท่งข้อย	กรรมการ
๖.๕ นายเสรี ถาวรสุข	กรรมการ
๖.๖ นายมงคล ໂຕໃຫຍුດ්	กรรมการ
๖.๗ นายไพรัช บุญรอด	กรรมการ
๖.๘ นางอรุณ พราหมณ์สกาก	กรรมการ
๖.๙ นางสาวอิพันธ์ พรมสีห์หน้า	กรรมการ
๖.๑๐ นายชั่วพล ฤทธิ์อ่อน	กรรมการ
๖.๑๑ นายหาดาน บุญมาก	กรรมการ
๖.๑๒ นายสมศิริ นิตยพันธ์	กรรมการ
๖.๑๓ นายธิติพัทธ์ คำสะอาด	กรรมการ
๖.๑๔ นายออบศักดิ์ บ้าไส	กรรมการ
๖.๑๕ นายชื่นนาฎ เส่งดิน	กรรมการ
๖.๑๖ นาวยศักดิ์ มีอาเรีย	กรรมการ
๖.๑๗ นายบันติพงษ์ ศรีอ่อนนวย	กรรมการและเลขานุการ
๖.๑๘ นางสาววิภาณดา สงวนิน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดเตรียมและตอกแต่งสถานที่ในการจัดงาน ห้องประชุม ห้องบรรยาย สถานที่นำเสนอผลงาน และสถานที่โดยรอบ และดูแลระบบไฟแสงสีียง จัดเตรียมไฟฟ้าสำหรับอพองงานของนักวิจัย ติดตั้งที่เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับนำเสนอในห้องบรรยายทุกห้อง บันทึกภาพ และวิดีโอทั้งหมด ในทุกกิจกรรมของงาน เพื่อประกอบการรายงานผล

๗. คณะกรรมการฝ่ายทั้งรับ....

การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 | 1480

๔

๗. คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับและปฏิคม ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| ๗.๑ อาจารย์พัชรินทร์ สุริยะวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| ๗.๒ นางอรุณ พราหมณ์สิกา | รองประธานกรรมการ |
| ๗.๓ นางสาวสำพันธ์ พรมสีห์หน้า | กรรมการ |
| ๗.๔ นางสาวชนนาฎ เงินทอง | กรรมการ |
| ๗.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้การต้อนรับแขกผู้มีเกียรติ ผู้เข้าร่วมงาน และนักวิจัยที่มานำเสนอผลงาน ตลอดจนจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม อิ่มเอมความสุข ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๘. คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| ๘.๑ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมตา | ประธานกรรมการ |
| ๘.๒ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง | รองประธานกรรมการ |
| ๘.๓ นางสาวสำพันธ์ พรมสีห์หน้า | กรรมการ |
| ๘.๔ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการ |
| ๘.๕ นางสาวชนนาฎ เงินทอง | กรรมการ |
| ๘.๖ นางญุชรี ภูนีย়ন | กรรมการ |
| ๘.๗ นางสมร มะลิอัมพร | กรรมการ |
| ๘.๘ นางอรุณ พราหมณ์สิกา | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดเตรียมคูปองอาหาร และจัดเตรียมอาหารว่าง อาหารกลางวัน และเครื่องดื่ม ให้ผู้เข้าร่วมงานทุกคนตลอดการประชุมสามัญฯ

๙. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำวุฒิบัตร และโล่รางวัลนักวิจัยดีเด่น ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| ๙.๑ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมตา | ประธานกรรมการ |
| ๙.๒ นางสาวชนนาฎ เงินทอง | รองประธานกรรมการ |
| ๙.๓ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการ |
| ๙.๔ นางสาวชนนาฎ เงินทอง | กรรมการ |
| ๙.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการ |
| ๙.๖ นายบันดิตพงษ์ หรืออำนวย | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙.๗ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำวุฒิบัตร สำหรับผู้นำเสนองานวิจัย และโล่รางวัลสำหรับนักวิจัยดีเด่น

๑๐. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเอกสารประกอบการนำเสนอผลงานวิจัย ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑๐.๑ อาจารย์เสนประเสริฐ ปานเนย়ন | ประธานกรรมการ |
| ๑๐.๒ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมตา | รองประธานกรรมการ |
| ๑๐.๓ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง | กรรมการ |
| ๑๐.๔ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการ |
| ๑๐.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล | กรรมการ |
| ๑๐.๖ นางสาวชนนาฎ เงินทอง | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ รวบรวมบทความวิจัยทั้งหมด จัดรูปแบบ และรูปเล่ม Proceedings และส่งพิมพ์

๑๑. คณะกรรมการฝ่ายอุด黠.....

๑๓. คณะกรรมการฝ่ายคุณวิทยากรประจำห้อง ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑๓.๑ อาจารย์กังสุดาดา สุกฤษณ์มารี | ประธานกรรมการ |
| ๑๓.๒ อาจารย์จุติพงษ์ อันพันนิน | รองประธานกรรมการ |
| ๑๓.๓ อาจารย์ป่อง พงษ์ภาราภรณ์ | กรรมการ |
| ๑๓.๔ อาจารย์บัวพรหม คำเฉลิม | กรรมการ |
| ๑๓.๕ นักศึกษาสาขาวิชาในโอลิมปิกสปอร์ต | กรรมการ |
| ๑๓.๖ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน | กรรมการ |
| ๑๓.๗ อาจารย์ชัยต์ดิล อันยาศรี | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ดูแล อำนวยความสะดวกให้วิทยากรประจำห้องประชุม และห้องสัมมนาอย่างดี

๑๔. คณะกรรมการฝ่ายนิทรรศการ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|----------------------------|
| ๑๔.๑ อาจารย์แสงประเสริฐ ปานเนียม | ประธานกรรมการ |
| ๑๔.๒ อาจารย์หนึ่งค์ จันทะราษฎร์ | รองประธานกรรมการ |
| ๑๔.๓ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมตา | กรรมการ |
| ๑๔.๔ นางสาววนลักษณ์ ขาวผ่อง | กรรมการ |
| ๑๔.๕ นายบันดิตพงษ์ หรือคำวิทย์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๔.๖ นางสาวศศิริเมล พากหลง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ วางแผนงาน ออกแบบ จัดตกแต่งสถานที่ ในการจัดงาน

๑๕. คณะกรรมการฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| ๑๕.๑ อาจารย์แสงประเสริฐ ปานเนียม | ประธานกรรมการ |
| ๑๕.๒ นางสาวทิพย์วรรณ ทองสันตุฤทธิ์ | รองประธานกรรมการ |
| ๑๕.๓ นางสาวศศิริเมล พากหลง | กรรมการ |
| ๑๕.๔ นางอรุณ พราหมณ์สิรากา | กรรมการ |
| ๑๕.๕ นางสาวชนกานุช เงินทอง | กรรมการ |
| ๑๕.๖ นางสาวศศิริเมล พากหลง | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน ควบคุม ตรวจสอบหลักฐานการเงินและการเบิกจ่ายเงิน จัดซื้อจัดจ้างงานที่เกี่ยวกับโครงการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑๖. คณะกรรมการฝ่ายติดตามประเมินผล และรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑๖.๑ รองหาสตตราราชการ ดร.กาญจนนา บุญส่ง | ประธานกรรมการ |
| ๑๖.๒ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมตา | รองประธานกรรมการ |
| ๑๖.๓ นางสาววนลักษณ์ ขาวผ่อง | กรรมการ |
| ๑๖.๔ นางสาวศศิริเมล พากหลง | กรรมการ |
| ๑๖.๕ นางสาวศศิริเมล พากหลง | กรรมการ |
| ๑๖.๖ นางสาวชนกานุช เงินทอง | กรรมการ |
| ๑๖.๗ นายบันดิตพงษ์ หรือคำวิทย์ | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแบบประเมินผลโครงการ รวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

ทั้งนี้ ขอให้คณะกรรมการ.....

การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีจัดเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 | 1482

๖

ทั้งนี้ ขอให้คณะกรรมการทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ
และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลันงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๑๕๖๗/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นประส蒂๊กภาพ และประสิทธิผลสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงเห็นควรแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยก่อนตัดสินใจในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceeding) เพื่อป้องโขนความมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการนับหรารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ ระเบียบบริหารว่าด้วยราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัย ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- ๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร.เนตี้ยา บุญรักษ์
- ๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ วิสุทธิแพทย์
- ๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ห้ายเรือคำ
- ๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อธิรัตน์
- ๑.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย เอี่ยมจันดา
- ๑.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พิทย์ สาขลวิจารณ์
- ๑.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจริญลักษณ์
- ๑.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวนा พุ่มไสว
- ๑.๙ อาจารย์ ดร.ธเนศ ต้วนจะเอม
- ๑.๑๐ อาจารย์ ดร.ไก่ชู อนุสมณฑล
- ๑.๑๑ อาจารย์ ดร.ทวีชัย นาลท่าวิทย์
- ๑.๑๒ อาจารย์ ดร.ศศิษฐ์ ส่องขันธ์
- ๑.๑๓ อาจารย์ ดร.อนุชาราดี ใจยังคงกรี
- ๑.๑๔ อาจารย์ ดร.โภมധิ ใต้ทอง

//๖. ผู้ทรงคุณวุฒิ.....

~ ๒ ~

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนा บุญส่ง
- ๒.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.นฤบุตร ศิริธนาวงศ์
- ๒.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย พ่องรัตน์
- ๒.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์
- ๒.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธินัน นาคเจ่น
- ๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สริตา บัวเขียว
- ๒.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โศภារะ ก่อสักกุล
- ๒.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ ขินวรรณ
- ๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไฟโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา
- ๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวนี เพ็อกบัวขาว
- ๒.๑๑ อาจารย์ ดร.วิวิทธน สุขแสลงร่วม
- ๒.๑๒ อาจารย์ ดร.นวรัตน์ ประทุมดา
- ๒.๑๓ อาจารย์ ดร.อัตถภาพ มั่นเดิม
- ๒.๑๔ อาจารย์ ดร.ชนกธิร ทิพย์เนตร
- ๒.๑๕ อาจารย์ ดร.ศิริวรรณ แดงถ้ำ
- ๒.๑๖ อาจารย์ ดร.สุกัญญาตัน คงงาม
- ๒.๑๗ อาจารย์ ดร.นิรุต ล้าเลิศ
- ๒.๑๘ อาจารย์ ดร.พัดทอง พรามณี
- ๒.๑๙ อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ไชยเฉลิม
- ๒.๒๐ อาจารย์ ดร.รุ่งกานต์ กล้าหาญ

หัวนี้ ให้กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่แต่งตั้งทำหน้าที่ในการพิจารณาบทความวิจัยให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลนิยม

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษัท กลั่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6
วันเสาร์ ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพธุรกิจ (SEPA)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย
สำนักงานใหญ่

The relationship between State Enterprise Performance Appraisal (SEPA) and employee engagement of Krungthai Bank (head office)

ไชยภัทร รุ่นเมล¹ และสันติธร ภูริภักดี²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทรศัพท์ 085-380-0470

E-mail: Chaiyapat.reuenmol@ktb.co.th

²อาจารย์ ดร.ประจำณ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทรศัพท์ 081-209-3928

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพธุรกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ และศึกษาความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพธุรกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ เก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยแบบสอบถามและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารกรุงไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบผลโดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการสรุปผลเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสอง

ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานมาตรฐานองค์การแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการ ชี้ความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ด้านบรรยายการทำงานของบุคลากร ด้านการเพิ่มคุณค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทยในทางบวกหรือทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.481 โดยบรรยายการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.496$) รองลงมา คือ การประเมินความผูกพันของบุคลากร ($r = 0.466$) การจัดการชี้ความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ($r = 0.451$) การเพิ่มคุณค่าบุคลากร ($r = 0.406$) และการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ($r = 0.401$) ตามลำดับ คำสำคัญ : องค์การแห่งการเป็นเลิศ, มาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพธุรกิจ, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purpose of this quantitative research was to study State Enterprise Performance Appraisal (SEPA) of High Performance Organization and its relationship with employee engagement of Krungthai Bank (head office). By collecting data from the sample who were 400 employees in Krungthai Bank (head office). The tools used for collecting data were questionnaires and sampling method. The descriptive statistics used for data analysis were Percentage, Average, Standard Deviation and Simple Correlation of Pearson. Results showed that the management capabilities, personnel enrichment, human resource development and employee engagement appraisal had relationship with employee engagement of Krungthai Bank (head office) in positive way and overall in moderate level with the significance of .05 and correlation (r) of 0.481.

Keyword: High Performance Organization, State Enterprise Performance Appraisal (SEPA), employee engagement.



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ธนาคารพาณิชย์เป็นสถาบันการเงินที่มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศไทยให้มีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจุบันธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยมีภาระการณ์แข่งขันที่สูงมาก ทำให้ธนาคารพาณิชย์ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อหาจุดเด่นในการสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งขันและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

จากการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันพร้อมกับความท้าทายที่เกิดขึ้นที่จะนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศหรือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง High Performance Organization: HPO (องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2555) จึงได้มีการกำหนดระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) โดยในส่วนของการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย 1. การนำองค์กร 2. การวางแผนยุทธศาสตร์ 3. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4. การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ 5. การมุ่งเน้นบุคลากร และ 6. การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ (กิตติวรรณ สมประสงค์, 2557)

จากการที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ภายใต้ระบบการประเมินต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นปัจจัยด้านบุคลากรจึงมีความสำคัญ แต่การจะสร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีการดูแล พัฒนา รักษาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีสิ่งตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานอยู่อย่างมั่นคง มีความพึงพอใจจนพัฒนาเป็นความจงรักภักดีความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ เนื่องจากจะก่อให้เกิดประโยชน์มากมายหลายด้านและส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงออกในรูปของความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งและอยู่รอดได้ (พสุ เดชะรินทร์, 2549)

จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์การแห่งการเป็นเลิศและการมีความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นศักยภาพให้องค์การพัฒนาอุปสรรคตามวิกฤต ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ธนาคารกรุงไทย จำกัด จึงให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพองค์กรสู่รูปแบบทั่วโลก โดยมีการผลักดันให้องค์การเป็นรูปแบบ Performance Driven Organization (PDO) และกำหนดเกณฑ์ที่จะให้ธนาคารเป็น Best Place To Work และได้ปรับวิสัยทัศน์ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน "Growing Together กรุงไทย ก้าวไกล ไปกับคุณ" ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสร้างการบริการที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนการเติบโตและความมั่งคั่งแก่ลูกค้า สร้างคุณภาพที่ดีขึ้นแก่สังคม ตลอดจนสร้างผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนแก่ผู้ถือหุ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีความเห็นว่าหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลถึงการเป็นองค์การแห่งการเป็นเลิศให้ประสบความสำเร็จได้ นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย และการได้เปรียบทางการแข่งขัน ถ้าบุคลากรมีความเข้าใจถึงความผูกพันต่อองค์การด้วยแล้ว จะทำให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การได้มากขึ้น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การที่จะส่งผลให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเป็นเลิศของธนาคาร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

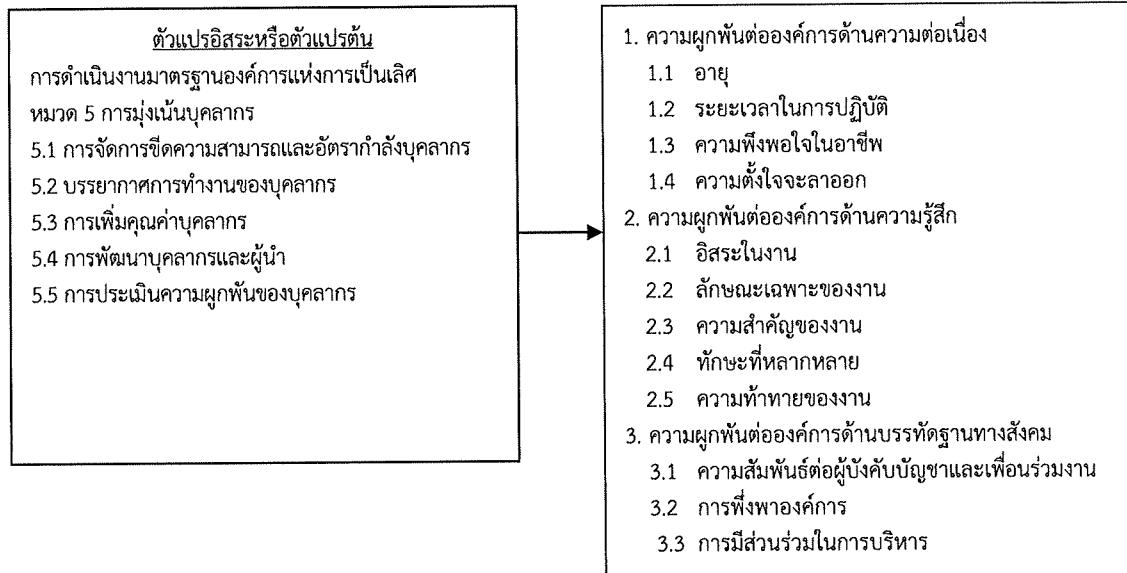
วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. ขอบเขตเชิงประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,103 คน (ณ เดือนธันวาคม 2558)

3. ขอบเขตเชิงกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 371 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มາโดยการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane และจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างมีรายกู้ลุ่มงาน จึงต้องทำการซุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิทามสัดส่วนในแต่ละกลุ่มโดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิทามสัดส่วน

4. ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการศึกษา ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงประมวลผล วิเคราะห์และอภิปราย ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558-31 พฤษภาคม 2559 รวมระยะเวลา 6 เดือน

5. ขอบเขตของตัวแปรที่วิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย



4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแหล่งข้อมูลทุกด้าน แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย จำนวนนับข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาวิเคราะห์รวมข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ข้อมูลที่ครบถ้วนและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 5,103 คน (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2558)

3. ขนาดตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

3.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้ขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) มีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 371 คน

3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิดแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการสอบถามเกษตร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

5. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ข้อที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ หรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาใช้กำหนดแนวตัวแปรในการวิจัยและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถาม

ข้อที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถาม

ข้อที่ 3 ตรวจความถูกต้อง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้องโดยใช้วิธี IOC ว่ามีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพสามารถนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ได้

ข้อที่ 4 หากความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช้ตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมารวบรวม หาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลfaของ cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.901 ถือว่าแบบสอบถามมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้า ศึกษา จากบทความ และเอกสารต่างๆ และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม การวิเคราะห์ทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยตัวสถิติวิเคราะห์ ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

7.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติทดสอบ Pearson's Correlation ใน การวิเคราะห์ ที่ การวิเคราะห์ผลจะแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Factors) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ในการอธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันขององค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับนัยสำคัญในการอธิบายลักษณะของ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์การแห่งการเป็นเลิศของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับนัยสำคัญในการอธิบายลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเป็นเลิศ ในส่วนของหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์องค์การแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) ได้แก่ ค่าสถิติสหสมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารกรุงไทย

พนักงานธนาคารกรุงไทย จำนวน 400 คนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 สถานภาพโสด จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 อายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00

การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2. การดำเนินงานมาตรฐานองค์การแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่อการดำเนินงานมาตรฐานองค์การแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย พบว่าการเพิ่มคุณค่าบุคลากร การประเมินความผูกพันของบุคลากรอยู่ในระดับมาก การจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรและผู้นำอยู่ในระดับมาก และบรรยายกาศการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.1 ด้านการจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีเครื่องมือในการวิเคราะห์ยัต្តากำลังบุคลากรให้อย่างเหมาะสมมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรกลุ่มหักพาพสูง (High Potential) อย่างเหมาะสมน้อยที่สุด

2.2 ด้านบรรยายกาศการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย มีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อย่างเหมาะสมมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีระบบประเมินในการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างดีน้อยที่สุด

2.3 ด้านการเพิ่มคุณค่าบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการเสริมสร้างการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูและการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมน้อยที่สุด

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีระบบบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และนำเสนอได้อย่างเหมาะสมน้อยที่สุด

2.5 ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด และมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภายในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างดีน้อยที่สุด

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน เรียงระดับความผูกพันจากมากไปน้อย พบร่วมด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ด้านความต่อเนื่องและด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3.1 ด้านความต่อเนื่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย มีความผูกพันหัวข้อชีวิตประจำยังมาก ถ้าตัดสินใจออกจากองค์กรนี้มากที่สุด และมีความคิดเห็นว่ารู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้น้อยที่สุด

3.2 ด้านความรู้สึกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานธนาคารกรุงไทยมีความผูกพันหัวข้อเป็นการยกที่จะลาออกจากบริษัทในขณะนี้ แม้ว่าอย่างจะออกก็ตามมากที่สุด รองลงมา คือ รู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้ และมีความคิดเห็นว่ารู้สึกเหมือน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในองค์กรนี้น้อยที่สุด

3.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย มีความผูกพันหัวข้อจะมีความสุขมากถ้าได้ใช้เวลาที่เหลืออยู่ในอาชีพทำงานกับองค์กรนี้มากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรนี้มีบุญคุณมาก และมีความคิดเห็นว่าองค์กรนี้มีมารยาทดีรับความจงรัก ภักดีจากตนเองน้อยที่สุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่อการดำเนินงานมาตรฐานองค์การแห่งการเป็นเลิศ (SEPA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยมีรายละเอียด ความสัมพันธ์จำแนกตามแต่ละด้านของความผูกพัน ดังนี้

4.1 ด้านความต่อเนื่อง พบร่วม ดำเนินงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องในระดับปานกลาง อย่างมีระดับน้อยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.390 โดยการจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.381$)

4.2 ด้านความรู้สึกพบว่า การดำเนินงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกในระดับต่ำ อย่างมีระดับน้อยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.270 โดยบรรยายกาศการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.330$)



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

4.3 ด้านบรรหัดฐานทางสังคมพบว่า การดำเนินงานในภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรหัดฐานทางสังคมในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.481 โดยบรรยาศาสตร์ทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.513$)

4.4 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า การดำเนินงานในภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.481 โดยบรรยาศาสตร์ทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.496$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์องค์กรแห่งการแห่งการเป็นเลิศตามมาตรฐานระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (SEPA) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การดำเนินงานมาตรฐานองค์กรแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่อการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการเพิ่มคุณค่าบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับพนักงานโดยตรง และสามารถรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ด้านอื่น ๆ

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาด้าน เรียงระดับความผูกพันจากมากไปน้อย พบว่าระดับความผูกพันด้านบรรหัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันด้านความต่อเนื่องและด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับอาจเนื่องมาจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือรหัสฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากการ หรืออภินัยหนึ่งเมื่อองค์กรว่าจ้างพนักงานโดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน พนักงานจึงควรแสดง ความจริงกักษต่อองค์กรด้วยการทำงานอย่างตั้งใจ ซึ่งสัตย์ ระลึกถึงประโยชน์ท่องค์การมอบให้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทยต่อการดำเนินงาน มาตรฐานองค์กรแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย พบว่าการดำเนินงานมาตรฐานองค์กรแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการขีดความสามารถและ อัตรากำลังบุคลากร ด้านบรรยาศาสตร์การทำงานของบุคลากร ด้านการเพิ่มคุณค่าบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ และด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยรวม อาจเนื่องมาจากการเมื่อองค์กรได้ดำเนินถึงบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร การให้ความสำคัญกับ พนักงานเป็นอันดับแรก และบรรยาศาสตร์ที่ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) และงานวิจัยของกัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์ และนิลุบล ศิริวรรัตน์ (2554)" วิจัยทั้งสองคล้องกับ งานวิจัยของพิมพ์ชนก ทรัพย์ชัว (2553) อีกด้วย

6. ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์

1. การดำเนินงานมาตรฐานองค์กรแห่งการเป็นเลิศ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากรพนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทาง การพัฒนารักษานักบุคคลากรกลุ่มศักยภาพสูง (High Potential) อย่างเหมาะสมน้อยที่สุด ซึ่งการแก้ปัญหาที่ดีก็คือการป้องกัน "ไม่ให้เกิดสาเหตุ" ที่จะทำให้พนักงานลาออกจาก โดยผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงวิธีการปกครองบังคับบัญชาให้ถูกต้องเหมาะสม

1.2 ด้านบรรยาศาสตร์การทำงานของบุคลากรพนักงาน มีความคิดเห็นว่าองค์กรมีระบบประเมินในการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างตื้นน้อยที่สุดดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานในองค์การต้องเผชิญในแต่ละวัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมี ความสุขและเหมาะสม

1.3 ด้านการเพิ่มคุณค่าบุคลากรพนักงาน มีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแนวทางการให้ค่าตอบแทน การให้ รางวัล การยกย่องเชียร์และการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรช่วยให้พนักงานมีความสุขจาก ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และให้ได้รับเกียรติและการยกย่อง และรู้สึกต้นว่ามีคุณค่าต่อทีมงาน



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำพนักงาน มีความคิดเห็นว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และนำเสนอด้วยร่างเหมาสมน้อยที่สุดดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ให้โอกาสแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาความไม่ส�ຍาใจ

1.5 ด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรพนักงานมีความคิดเห็นว่าบุคลากรภายในองค์กรมีความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างดีน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธีพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรจะต้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กรและตอบแทนพนักงานที่ด้วยรางวัลที่เหมาะสม

2. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความต่อเนื่องพนักงานมีความผูกพันหัวขอรู้สึกผิดถ้าออกจากองค์กรในขณะนี้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับพนักงานแต่ละคนทำให้พนักงานรับทราบว่า ในฐานะของผู้บังคับบัญชาตน ให้การยอมรับและชื่นชมในสิ่งที่พนักงานทำ

2.2 ด้านความรู้สึกพนักงานมีความผูกพันหัวขอรู้สึกเมื่อน “เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว” ในองค์กรนี้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องควรสร้างความเป็นกันเองกับพนักงานแต่ละคน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานได้อย่างดี

2.3 ด้านบรรหัดฐานทางสังคมพนักงานมีความผูกพันหัวขอ องค์กรนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากตนเองน้อยที่สุด ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตั้งนี้

2.3.1 ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร เพราะพนักงานอยากรู้สึกว่าตัวเองกับองค์กรที่สามารถสร้างผลงานที่ดี และอยากรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

2.3.2 ใส่ใจในพนักงานอย่างจริงใจ ให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของการพัฒนาพนักงาน และมีการลงทุนเพื่อให้พนักงานก้าวขึ้น โดยไม่กลัวว่าพนักงานจะลาออกไปไหน

2.3.3 รับฟังพนักงานอย่างเปิดใจ เดินเคียงข้างพนักงานในการทำงานฟื้นฟูเศรษฐกิจให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพาองค์กรและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ความสำเร็จได้

การนำไปใช้ประโยชน์

ทำให้ทราบถึงการเป็นองค์กรแห่งการเป็นเลิศ เพื่อเป็นวิธีการในการหาจุดที่ต้องส่งเสริมหรือพัฒนาให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมายในการเป็นองค์กรแห่งการเป็นเลิศ สามารถนำมาระบุรณาการให้บรรลุเป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในองค์กร อีกทั้งยังเป็นแนวทางแก้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ให้พนักงานตระหนักรึ่งหรือพัฒนาในด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ถูกต้องที่ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

7. กิจกรรมประภาค

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่าน ดร.สันติธร ภูริภักดี ผู้ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิด กรณีสละเวลาติดตาม ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ด้วยความเอาใจใส่ ทำให้ผู้วิจัยสามารถพัฒนางานจนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ต่อผู้วิจัยที่ต้องการทราบในประเด็นต่างๆ เพื่อนำมาทำการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปผล จนกระทั่งงานเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้วิจัยเป็นอย่างมากในการทำการศึกษาครั้งนี้

8. เอกสารอ้างอิง

กิตติวรรณ สมประสงค์. (2557). การศึกษาการประเมินผลด้านการบริหารจัดการองค์กรของรัฐวิสาหกิจ. โครงการ

พัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.ร.

พสุ เดชะรินทร์. (2549). รายงานผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพมหานคร.

คณะพาณิชศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

- ศิริพร ไวยกรณ์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่.
- กัญจน์นิกข์ กำเนิดเพ็ชร์ และนิลุบล ศิริวรรัตน์. (2554). แบบจำลองเพื่อความเป็นเลิศตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจของสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐในประเทศไทย ศูนย์วิจัยธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร (ศ.ก.ส.). ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.