

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

นางณฐมน พหลทัพ

วิทยานิพนธ์นี้ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

นางณฐมน พหลทัพ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและแนะนำสม่ำเสมออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวัดผลและประเมินผล ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญระดมพลังปัญญาวิวัฒน์ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ได้อำนวยความสะดวกด้านการจัดเก็บข้อมูล และเจ้าหน้าที่กลุ่มทดลอง และสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมโครงการ ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

อนึ่งคุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาตราบเท่าทุกวันนี้

นางณฐมน พหลทัพ

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
ผู้วิจัย : นางณฐมน พหลทัพ
ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แดนวิชัย สายรักษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชนะ ยี่สารพัฒน์
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประชากร 62,942 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane 399 คน สุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนากลุ่มทดลอง 30 คน ระยะเวลาในการทดลอง 6 เดือน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (MANOVA) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมี 5 ตัวแปร เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ 0.75 การรับรู้บทบาท 0.43 บรรยากาศองค์กร 0.18 ความเชื่อมั่นในตนเอง 0.14 และภาวะผู้นำ 0.07 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วม 0.06 การทำงานเป็นทีม 0.06 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.65 แต่เมื่อผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 399 คน มาวิเคราะห์แล้ว พบว่า มีแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 ทุกตัว โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 67.40 (R^2 = 0.674) นำไปพัฒนาต่อไป 2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม คือ 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรู้จักอารมณ์ตนเอง และการรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น 2) ด้านการรับรู้บทบาท

บทบาทและหน้าที่ และการแสดงบทบาทสมมติ 3) ด้านบรรยากาศองค์กร ช่วยฟังหน่อย และถอดรหัส 4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักตัวเอง และการรู้จักองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และเสริมสร้างภาวะผู้นำ มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 3. ผลการทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 7 ตัวแปรที่มีค่า Significant ไม่เกิน .05 มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนละหลังทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทุกตัวแปร ผลจากการทดสอบแบบ Univariate Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรทีละตัวแปร พบว่า ทั้ง 7 ตัวแปร มีค่า Significant มากที่สุด ไม่เกิน .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 สรุปได้ว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาการบริหารจัดการ, การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ, สหกรณ์ออมทรัพย์ครู

Title : Behavioral Development Model to Prevent Corruption and Misconduct in the Operation of the Teachers' Savings Cooperative, Roi Kaen-Sarasin Province Group
Author : Mrs.Natamoon Phaholtap
Degree : Doctor of Philosophy (Regional Development Strategies)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisor : Assistant Professor Dr.Danwichai Sairugsa
Assistant Professor Dr.Boonchana Yeesarapat
Year : 2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) Study the causal factors influencing the management for preventing corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers' Savings Cooperative, 2) To create a model for developing the management for preventing corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers' Savings Cooperative. And 3) To test and evaluate the development model of management to prevent corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers' Savings Cooperative. The research method is divided into 3 phases : Phase 1 is a study of the causal factors that influence the management for preventing corruption and misconduct. The population is 62,942 people from the sample size determination of Taro Yamane 399 people. From the sample size determination of Taro Yamane 399 people, randomly selected according to grade level proportionally, data were collected using questionnaires, data were analyzed using multiple regression analysis statistics and structural equation analysis model. Phase 2 is the creation of a development model. The target group includes experts, academics, and relevant persons, totaling 20 people. The target group is selected specifically. And the third phase is the trial and evaluation of the development model. The experimental group is 30 people, the experimental period is 6 months, the experimental results are evaluated by comparing the experimental results before and after the experiment, using the statistics of analysis of variance (manova) with the statistical significance level set at .05.

The results of the research appear as follows: 1) the results of the analysis of causal variables affecting management for preventing corruption and misconduct consisted of 5 variables, ranked from most to least directly influenced by coefficients: emotional intelligence 0.75, role perception 0.43, organizational climate 0.18, self-confidence 0.14, and leadership 0.07. There were two indirect influence coefficients: participation 0.06, teamwork 0.06, and an overall influence coefficient of 0.65. However,

when the researcher collected data from a sample of 399 people for analysis, it was found that there were all causal variables that influenced management with statistical significance greater than .05. It can explain the variation in the outcome variable by 67.40 percent (R^2 = 0.674), which can be further developed; 2) the results of the development model of management for preventing corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers Savings Cooperative have organized 10 development activities: 1) Emotional intelligence, knowing one's own emotions, and knowing and understanding the emotions of others 2) Role perception, roles and duties, and role-playing 3) Organizational atmosphere, please listen and decode 4) Self-confidence, knowing oneself, and knowing the organization 5) Leadership, knowledge about leaders, and enhancing leadership to create a project for management development for preventing corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers Savings Cooperative; 3. the results of the experiment and the evaluation of the use of the management development model to prevent corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers' Savings Cooperative found that all variables were not significantly different at the .05 level, with 7 variables having a Significant value not exceeding .05. The results of the test of the difference between before and after the experiment were not significantly different at the .000 level for all variables. The results of the Univariate Test to compare the differences of each variable found that all 7 variables had the highest Significant value, not exceeding .05, which was lower than the statistical significance level set by the researcher at .05. In conclusion, after the experiment and the evaluation of the use of the management development model to prevent corruption and misconduct of the Roi Kaen Sarasin Teachers', the average value after the experiment was higher than before the experiment at the statistical significance level of .05.

Keywords: Management Development, Prevention of Corruption and Misconduct, Teachers' Savings Cooperative

_____Major Advisor

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... จ
สารบัญ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ซ
สารบัญภาพ ..... ฌ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามของการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3
1.4 สมมติฐานการวิจัย 4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย 4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา 9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา 13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 19
2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 31
2.5 วิธีการในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบของสหกรณ์ ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 53
2.6 บริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 60
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 65
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย 74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 77
การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 78

หัวเรื่อง **หน้า**

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 86
การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 88
บทที่ 4 ผลการวิจัย 92
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 92
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 102
ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 119
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 126
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 126
5.2 สมมติฐานของการวิจัย 126
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย 127
5.4 สรุปผลการวิจัย 129
5.5 อภิปรายผลการวิจัย 130
5.6 ข้อเสนอแนะ 135
บรรณานุกรม 136
ภาคผนวก 141
ภาคผนวก ก หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ 142
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 149
ภาคผนวก ค แบบสอบถามก่อนการทดลอง 161
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยหลังการทดลอง 173
ภาคผนวก จ ภาพกิจกรรม 186
ภาคผนวก ฉ กิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 194
ภาคผนวก ช บริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 199
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 203
ประวัติผู้วิจัย 204

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 72
3.1 สรุปจำนวน กรรมการดำเนินการ สมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 79
4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 93
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร 95
4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสันระหว่างตัวแปร 96
4.4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression 97
4.5 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) 98
4.6 ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1 99
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล 100
4.8 ทิศทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 104
4.9 ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 117
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ ของกลุ่มทดลอง 122
4.11 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ แบบ Multivariate Test 123
4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรตาม และการทดสอบทีละตัวแปรตามแบบ Univariate Test 123

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในระยะการวิจัยที่ 1 75
2.2 ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันกการทุจริตมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 76
4.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว 99
4.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ 102
4.3 รูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาทของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้น 106
4.4 รูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง กรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้น 112
จ.1 โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 189
จ.2 สถานที่จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 189
จ.3 ผศ.ดร.แดนวิชัย สายรักษา วิทยากร และนางณฐมน พหลทัพ ผู้วิจัย บรรยายโครงการสัมมนาฯ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 190
จ.4 บรรยากาศการประชุม โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 190
จ.5 บรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ณ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 191
จ.6 มอบของที่ระลึกให้ ผศ.ดร.แดนวิชัย สายรักษา และ ผศ.ดร.บุญชนะ ยี่สารพัฒน์ วิทยากร โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 191
จ.7 วิทยากรและผู้วิจัยถ่ายรูปร่วมกัน ณ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 192
จ.8 ผู้เข้าร่วมสัมมนา โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 192
จ.9 บรรยากาศการเข้าร่วมโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 193

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์แห่งแรกในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นที่จังหวัดพิษณุโลก เมื่อปี พ.ศ.2459 ชื่อ “สหกรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้” ต่อมาในปัจจุบันรัฐบาลได้จัดสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินประเภทหนึ่งตามประกาศกระทรวงการคลัง ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2526 แต่การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์มิได้มีเป้าหมายเพื่อหวังผลกำไรสูงสุดเช่นสถาบันการเงินอื่น ทั้งนี้สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์การที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมกันของสมาชิกด้วยความสมัครใจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้สมาชิกออมเงินและกู้ยืมเงินได้ เมื่อมีความจำเป็นเพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพหรือคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น โดยมีการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกิจ การรับฝากเงินของสมาชิก การให้กู้ การให้บริการเพื่อการแก้ไขปัญหาของสมาชิก ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของสมาชิก ผู้ที่มีอาชีพข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในสถานประกอบการที่มีรายได้เป็นเงินเดือนประจำ ที่ประสบปัญหาค่าครองชีพสูง รายได้อาจไม่เพียงพอกับรายจ่ายในรอบเดือนหรือรอบปี หากมีความเดือดร้อนจำเป็นต้องกู้ยืมเงินจะกู้จากสถาบันการเงินอื่นอาจจะไม่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ หากกู้จากนายทุนจะต้องจ่ายดอกเบี้ยที่สูงกว่าปกติยิ่งจะส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นจากดอกเบี้ยเงินต้น หรือปัญหาเบี้ยปรับจากการชำระตามงวดส่งล้าช้า สหกรณ์ออมทรัพย์จึงเป็นแหล่งเงินกู้ของมวลสมาชิกสหกรณ์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนดังกล่าว ตลอดจนถึงการจัดสวัสดิการในรูปแบบการช่วยเหลือสมาชิกหรือเป็นการปันผลอีกรูปแบบหนึ่ง หรือเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับสมาชิก เช่น การให้ทุนศึกษาแก่บุตรของสมาชิก การช่วยเหลือในกรณีประสบภัย การจัดสงเคราะห์สมาชิกในยามเจ็บไข้ การออกจากงาน การเกษียณอายุราชการ และการสงเคราะห์ในรูปแบบฌาปนกิจสงเคราะห์ของสมาชิก เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงานของสมาชิก ครอบครัว สังคมและประเทศ โดยที่สหกรณ์ออมทรัพย์อยู่ท่ามกลางกระแสธารเศรษฐกิจ การเงิน สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งมีความผันผวน เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถ้าหากสหกรณ์ออมทรัพย์ใดไม่มีการปรับบทบาทท่าทีในการทำงาน ก็อาจจะได้รับผลกระทบจากแรงเหวี่ยงของภาวะเศรษฐกิจ การเงิน สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสหกรณ์หรือสมาชิก ถ้าหาสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งไม่ปรับปรุงหรือหาแนวทางในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาแล้ว สหกรณ์นั้น ย่อมไม่สามารถบริหารจัดการดำเนินการในรูปแบบสหกรณ์ต่อไปได้ (มะณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 1)

สหกรณ์ออมทรัพย์ ถือเป็นอีกสถาบันการเงินหนึ่ง ที่มีความมั่นคงสูงเป็นที่ยอมรับในสังคมว่าสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงิน ที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการสหกรณ์แต่เนื่องจากสภาวะแวดล้อมทางการเงินได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องจากกระแสโลกาภิวัฒน์ทางการเงินของโลก และการดำเนินนโยบายการเงินเสรีของประเทศไทย ทำให้ธุรกิจด้านสถาบัน

การเงินต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น จากสถาบันการเงินในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากธุรกิจอื่น ๆ ที่สามารถให้บริการทางการเงินที่เกิดความเหลื่อมล้ำซึ่งสถาบันการเงินต่าง ๆ ก็พยายามที่จะมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการบริการให้มีความหลากหลาย รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนาการให้บริการ และนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์. 2559)

จากการให้ความสำคัญของรัฐบาลไทยต่อระบบสหกรณ์ส่งผลให้การจัดตั้งสหกรณ์ในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดตั้งสหกรณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สหกรณ์ภาคการเกษตร ประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง และสหกรณ์นิคม และ 2) สหกรณ์นอกภาคการเกษตรประกอบด้วย สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน โดยข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561 ประเทศไทยมีสหกรณ์ (ไม่รวมชุมนุมสหกรณ์) ที่มีสถานะยังไม่เริ่มดำเนินการและดำเนินการ (Active) จำนวน 6,757 แห่ง มีจำนวนสมาชิก ทั้งสิ้นจำนวน 11,636,166 คน มีปริมาณธุรกิจ ปี 2561 (กันยายน 2560-สิงหาคม 2561) เท่ากับจำนวน 2,187,606.37 ล้านบาท (กรมส่งเสริมหกรณ์, 2561) โดยสหกรณ์แต่ละประเภทจะมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งแตกต่างกัน กล่าวคือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้าและสหกรณ์บริการจะมีการรวมตัวเพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการประกอบอาชีพ แต่สหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน มีวตัถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมการออมและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก (กัญญรัตน์ ซ้ายพัฒน์, 2560, น. 286-287)

สืบเนื่องจากการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องของสหกรณ์ในประเทศไทย ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสิ่งที่ขยายตัวตามมาด้วย คือ ปัญหาการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยเฉพาะปัญหาอันเกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะเวลาที่ผ่านมาปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ในประเทศไทย ยังคงมีเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสหกรณ์การเกษตรเป็นหนึ่งในประเภทสหกรณ์ที่กำลังประสบปัญหาการทุจริตและพบข้อบกพร่องจากการดำเนินงาน ทั้งนี้จากข้อมูลจำนวนสหกรณ์และมูลค่าความเสียหายคงเหลือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 จำแนกตามประเภทข้อบกพร่องและประเภทสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2561) พบว่า สหกรณ์การเกษตรเป็นสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่องในการดำเนินงานคงเหลือมากที่สุดในเชิงจำนวนสหกรณ์ โดยพบสหกรณ์การเกษตรที่มีข้อบกพร่องที่เกิดจากการทุจริต จำนวน 14 แห่ง มูลค่าความเสียหายคงเหลือเท่ากับ จำนวน 457.74 ล้านบาท นอกจากนี้ยังมีสหกรณ์การเกษตรอีกจำนวน 124 แห่ง (สหกรณ์บางแห่งมีข้อบกพร่องมากกว่า 1 ประเภท) ที่มีข้อบกพร่องในการดำเนินงานประเภทข้อบกพร่องทางบัญชีข้อบกพร่องทางการเงิน ดำเนินการนอกกรอบวัตถุประสงค์และมีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งมีมูลค่ารวม จำนวน 1,057.64 ล้านบาท และจากการประสานขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตรวจการสหกรณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์ปรากฏว่า ข้อมูลข้างต้นเป็นข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่เฉพาะข้อมูลของสหกรณ์การเกษตร ที่ยังอยู่ระหว่างการแก้ไข แต่ในข้อเท็จจริงยังมีสหกรณ์อีก 93 แห่ง มูลค่าความเสียหาย จำนวน 679.37 ล้านบาท ที่ปัญหาการทุจริตได้ถูกแก้ไขโดยการฟ้องคดีและ/หรือมีผู้รับผิดชอบแล้ว แต่อยู่ระหว่างการชดใช้ค่าเสียหาย ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ยังต้องติดตามอยู่เช่นกัน (กัญญรัตน์ ซ้ายพัฒน์, 2560, น. 287-288)

จากปัญหาดังกล่าว กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เป็นกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์หลากหลายกลุ่มเช่นกัน จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า กรณีความไม่โปร่งใสของกลุ่มสหกรณ์ต่าง ๆ และเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด คือ กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กรณีพบการทุจริตคอร์รัปชั่นในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ส่งผลถึงสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์เอง หรือส่งผลตามมาถึงเรื่องการเมืองและการบริหารงานภายในของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ดังจะเห็นได้จากคดีที่เกิดขึ้น ในระยะ 10 ปีย้อนหลัง คือ คดีการฉ้อโกงของประธานและกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ที่มีมูลค่าเป็นเงินปีงบประมาณ 2555-2557 ที่ผ่านมาถึงปัจจุบันมีจำนวน 1,500 ล้านบาท ของคดีฉ้อโกงสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในระยะ 8 ปีที่ผ่านมาจะพบว่า มีการตรวจสอบพบการทุจริตและประพฤติและประพฤติมิชอบของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู มีความชัดเจนขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถึงขั้นถอดถอนตำแหน่งทางการเมืองของอดีตกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ที่ลาออกแล้วไปลงสมัครและได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และยังมีคณะกรรมการอีกหลายคนที่อยู่ระหว่างการฟ้องร้อง นอกจากนี้ยังมีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง และสหกรณ์ในลักษณะอื่นที่พบการทุจริตและประพฤติและประพฤติมิชอบแสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของปัญหาที่มีมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเคยปฏิบัติงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด มาเป็นเวลา 20 ปี จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตลอดจนนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลอง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดำรงความยุติธรรมให้กับสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูต่อผู้ได้รับผลกระทบ ให้เกิดความสงบสุข และสังคมโดยรวมตลอดจนเป็นการสร้างสังคมให้เข้มแข็งเอื้อต่อพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีผลเป็นอย่างไร

1.2.2 รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอย่างไร

1.2.3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1.3.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1.3.3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานที่ 3 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หลังการทดลองดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 พื้นที่เป้าหมาย เป็นการศึกษา เฉพาะพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

1.5.2 ระยะการวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1.5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1

1.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 62,942 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สุ่มตัวอย่างจากสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727) ที่ความคาดเคลื่อน .05 จำนวน 399 คน

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องที่เป็นคณะกรรมการและสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิจัยระยะที่ 3

กลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 คือ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

1.5.4 ตัวแปรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้มาจากการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ
   1.1 ด้านบรรยากาศองค์กร
   1.2 ด้านการมีภาวะผู้นำ
   1.3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง
   1.4 ด้านการรับรู้บทบาท
   1.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์
2. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ
   2.1 ด้านการมีส่วนร่วม
   2.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การวิจัยระยะที่ 3

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มาจากตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 และจากการวิจัยระยะที่ 2 เป็นลักษณะการจัดกิจกรรมในโครงการอบรม

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ที่มีค่าระดับนัยสำคัญที่ .05

1.5.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1

สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significent .05)

การวิจัยระยะที่ 3

สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยระยะที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลอง โดยมีจำนวนข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เป็นตัวแปรร่วม (Covariate) แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance : MANOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา ตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง แนวทาง แบบแผน ตัวอย่าง กิจกรรม หรือลักษณะโครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน เมื่อนำมาใช้แล้วทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า โดยการแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า หรือเป็นการแก้ปัญหาและการกระทำให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำของประธาน กรรมการ และเจ้าหน้าที่ในการระดมทรัพยากร และการโน้มนำสมาชิกในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ให้ประสบความสำเร็จ

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือเป็นทีม ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุกคนในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู และมีต่อผู้บริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้นโยบายการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ เดียวกัน ที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถานและพฤติกรรมของบุคลากร มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละองค์กร สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสหกรณ์ออมทรัพย์ครู

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อทีมงาน เพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้ตามข้อกำหนด หรือตามระยะเวลาที่กำหนดได้

ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความกล้า ความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในคณะกรรมการและการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับสมาชิกเป็นเรื่องที่เรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ และที่สำคัญการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะแก่ตนเองหรือแก่ผู้อื่น แม้จะยากแต่ก็คุ้มค่าต่อความพยายาม

การรับรู้บทบาท หมายถึง การรับรู้บทบาทของประธาน กรรมการ และเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ได้รับตามโครงสร้างทางสังคม โดยการรับรู้บทบาทดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสมาชิกสหกรณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมและมีความเข้าใจการแสดงออกของอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยในสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม 4) มีความเข้าใจ และมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจโดยพร้อมเพียง ซึ่งกระทำการดังกล่าวอยู่ในช่วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับงานดังกล่าว ด้วยความรู้สึกผูกพันห่วงใยแสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมเป็นผลของความร่วมมือร่วมใจ การประสานงาน และความรับผิดชอบต่อกันทางสังคม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น

กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หมายถึง จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์

สหกรณ์ออมทรัพย์ครู หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

การทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง การที่ผู้ละเมิดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อประโยชน์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม และทำให้องค์กรเสียสินทรัพย์รายได้และทุนสำรอง หมายรวมถึงผลเสียจากการกระทำที่มีความผิดตามกฎหมาย เช่น ยักยอก ฉ้อโกง และปลอมแปลงเอกสาร การทำเอกสารอันเป็นเท็จ และรวมถึงการละเว้นการกระทำ เพื่อป้องกันผลนั้นด้วย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

เกิดความชัดเจนเชิงประจักษ์ด้านข้อมูลสารสนเทศ ในการประเมินการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในอนาคตต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ทางสังคมและองค์กร

1.7.2.1 ผลของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในบทบาทของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการเป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

1.7.2.2 เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกและสังคมโดยรวม เนื่องจากการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นการช่วยเหลือสมาชิกสหกรออมทรัพย์ไม่ให้เสียผลประโยชน์

1.7.3 ประโยชน์ทางการนำไปใช้

นำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานอื่น ๆ และหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ นับว่ามีความสำคัญยิ่ง ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีการดำเนินงานที่เหมาะสมและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. แนวคิด ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
5. บริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
6. วิธีการเพิ่มผลการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

2.1.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหรือ โมเดล (Model) เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางทั้งในวงการราชการและภาคเอกชน รูปแบบมีหลายลักษณะ รูปแบบตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Model ซึ่งโดยทั่วไปในแง่ของการพัฒนาย่อมไม่มีสิ่งใดที่มีรูปแบบตายตัว แต่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือผันแปรเทคนิควิธีการตามแต่เหตุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”
3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

แดนวิชัย สายรักษา (2561, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทาง แบบแผน ตัวอย่าง กิจกรรม หรือลักษณะโครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์รูปแบบ ที่มีความเชื่อถือและยอมรับได้โดยทั่วไป

ไชยสิด วีลาพัด (2561, น. 17) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบแผน แผ่นภาพ แนวทาง หรือลักษณะ โครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยกระบวนการหรือขั้นตอนการตรวจสอบพิสูจน์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เชื่อถือและยอมรับได้

สรุได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แนวทาง แบบแผน ตัวอย่าง กิจกรรม หรือลักษณะโครงสร้างที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กัน เช่น แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง หรือแบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือแผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และรูปแบบในลักษณะอื่นเพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการดำเนินการ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบเป็นการประยุกต์ปรับปรุง แก้ไขรูปแบบเดิมให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550; อ้างถึงใน ไชยสิด วีลาพัด, 2561, น. 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550; อ้างถึงใน ไชยสิด วีลาพัด, 2561, น. 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

แดนวิชัย สายรักษา (2561, น. 15-16) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธีดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่มเป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ อย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็เป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยต้องทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำต้องได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.1.3 การวัดหรือการทดสอบรูปแบบ

สุวิมล ว่องวานิช (2549; อ้างถึงใน แดนวิชัย สายรักษา, 2561, น. 16) ได้กล่าวว่าการวัดหรือการทดสอบรูปแบบการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner, 1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อต้องได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยต้องความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั้นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมต้องมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่า การวัดหรือการทดสอบรูปแบบการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ประกอบด้วย การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และการทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

2.2.1 ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า ซึ่งทิศทางที่กำหนดขึ้นย่อมจะต้องเป็นของดีสำหรับกลุ่มหรือชุมชนที่สร้างขึ้น การพัฒนาจึงอาจเรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนา และเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ถูกพอกพูนด้วยค่านิยมของชุมชนหรือสังคมนั้น และการพัฒนาเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะของคนในการควบคุมอนาคตของสังคม อันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) การเพิ่มความสามารถ (Capacity) ของคนในการพิจารณาว่าสิ่งใดจำเป็นต้องกระทำเพื่อขยายขีดความสามารถและพลังงานในอันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (2) การสร้างความเป็นธรรม (Equity) ของสังคม เพราะการจำแนกแจกจ่ายทรัพยากรและบริการต่าง ๆ หากกระทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่เท่าเทียมกัน ย่อมนำไปสู่การแตกแยกและทำลายความสามารถของคนในที่สุด (3) การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในทางการเมืองของประชาชน โดยวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตกลงใจในการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐ อันจะนำไปสู่การแก้ไขความขัดแย้งกับการแบ่งสันผลประโยชน์ที่เกิดจากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม และ (4) การสร้างเสถียรภาพ (Sustainability) ในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรทางการผลิตให้เกิดประโยชน์สอดคล้องกับภาวะนิเวศวิทยาและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งการสร้างเสถียรภาพอาจเกิดขึ้นได้โดยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ระหว่างภูมิภาค ทั้งภายใน และระหว่างประเทศ อันหมายถึงว่า การสร้างสรรค์การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าหรือเสถียรภาพของฝ่ายหนึ่งจะไม่เป็นการทำลายล้างการพัฒนาของอีกฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 25) ได้ให้ความหมายการพัฒนาว่า การพัฒนาอันเป็นการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อยโดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมไปกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 29) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า หรือเป็นการแก้ปัญหาและการกระทำให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหาลู่ทางเพื่อแก้ไขปัญหาความอดอยากหรือภาวะทุพโภชนาการ แก้ปัญหาความยากจนและแก้ปัญหาความเจ็บป่วยของประชาชน เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนและทำลายศักยภาพของปัจเจกบุคคล กับจะนำความยุ่งยากมาสู่สังคมในที่สุด

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทางหรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า โดยการแก้ไขปัญหาที่ไม่พึงประสงค์และการไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า หรือเป็นการแก้ปัญหาและการกระทำให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนามีนักวิชาการมากหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้แนวคิดและหลักการไว้ ดังนี้

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2545; นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 31) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนา ดังนี้ 1) กระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนา เป็นกระบวนการความคิดและการปฏิบัติที่ทุกฝ่ายเข้ามาเรียนรู้โดยการทำงานร่วมกัน ใช้ความพยายามร่วมกันและเป็นกระบวนการความคิดที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะความร่วมมือ “เบญจภาคี” ซึ่งได้แก่ องค์กรประชาชน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ องค์กรเอกชนและนักวิชาการเข้ามาร่วมในการพัฒนาเพื่อเสริมพลังของแต่ละฝ่ายให้แข็งแกร่ง โดยการคิดและเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอย่างจริงจังบนรากฐานความรัก ความเมตตา โดยไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน โดยคำนึงถึง (1) ประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยเปลี่ยนเป้าหมายจากหน่วยงานมาเป็นประชาชน (2) สหวิชาการแบบองค์รวม โดยเปลี่ยนความเชื่อที่จะทำเป็นส่วน ๆ แล้วนำมาผสมผสานกันให้เป็นการนำความจริงทั้งมวลมาจัดการไปพร้อมกัน (3) การมีส่วนร่วมของประชาชนนำประชาชนมาร่วมโครงการนำกิจกรรมไปให้ประชาชนมีแผนการพัฒนาของเขา (4) การร่วมกันทำงาน นำกิจกรรมที่หลากหลายมาผสมผสาน โดยการค้นหาความคิดร่วมกันและทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้นให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหรือฐานความคิดใหม่สำหรับการพัฒนาชุมชน คือ การรวมพลังสร้างสรรค์บนพื้นฐานแห่งความรู้รักสามัคคี การบูรณาการนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมที่ดี ประชาชนและชุมชนเป็นแกนหลักโดยเป็นกำหนดความต้องการในการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ของชุมชนและองค์กรชุมชน คือ กลไกและกระบวนการสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน 2) การพัฒนาบนมิติวัฒนธรรม เป็นการมองปัญหาแบบองค์รวม สรรพสิ่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันโดยที่ไม่แยกเป็นส่วน ๆ รวมทั้งการมองวิธีคิดของคนในชุมชนที่อธิบายสิ่งที่เป็นปรากฏการณ์ เชื่อมโยงกับระบบนิเวศกับความสัมพันธ์ของคนในสังคมรวมทั้งคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คือ มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกครอบงำความคิดจากใคร โดยอาศัยกระบวนการเสริมสร้างพลังสังคม ดังนี้ (1) การเสริมสร้างต้นทุนทางวัฒนธรรมทั้งภูมิปัญญา ความรู้ อุดมการณ์ คุณค่าทางศีลธรรม และทรัพยากรส่วนรวมอันจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดความพร้อมที่จะร่วมกันในการทำกิจกรรมเพื่อท้องถิ่นของตนเอง (2) การเสริมสร้างประชาสังคม เป็นการดึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนด้วยการเข้ามามีส่วนในการวางกฎเกณฑ์และกติกาสังคมเพื่อให้ทุกคนได้มี

ส่วนร่วมกันรับผิดชอบตรวจสอบและได้ประโยชน์จากสังคมอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม (3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน โดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการสร้างพลังในการดูแลท้องถิ่น เพื่อให้สามารถมีอาชีพพอเพียงและดูแลปกป้องสิทธิท้องถิ่นและทรัพยากรของตนได้อย่างยั่งยืน (4) การเคารพสิทธิของความแตกต่างหลากหลายของพหุสังคม ที่ผู้คนมีความแตกต่างกันทั้งฐานะทางเศรษฐกิจ ระบบการผลิต วิถีชีวิตและชาติพันธุ์ การเคารพสิทธิความเป็นคนเท่าเทียมกัน โดยมิติทางวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อชุมชน คือ การที่ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมนั้นต้องมาจากการเคลื่อนไหวมิติทางวัฒนธรรมอย่างมีพลวัต อันจะทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ การร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมของชุมชนด้วยจิตวิญญาณ ซึ่งจะส่งผลต่อความยั่งยืนของผลที่จะเกิดขึ้น มิติทางวัฒนธรรมที่ควรคำนึงถึง ได้แก่ 1) การพัฒนาแบบองค์รวม คือ การมองความสัมพันธ์ระหว่างสรรพสิ่งต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันโดยที่ไม่แยกแยะเป็นส่วนๆ มองอย่างเป็นระบบและมองเห็นภาพรวมในวงกว้างของชุมชนที่มีต่อสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ สิ่งเหนือธรรมชาติและระหว่างมนุษย์ด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงระบบคุณค่า ระบบอุดมการณ์อำนาจ ระบบภูมิปัญญาและการจัดการกับความสัมพันธ์กับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้วยการเรียนรู้การสร้างสรรค์ การผลิตและการถ่ายทอดความรู้ผ่านองค์กรทางสังคม 2) คุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การที่ไม่ถูกครอบงำทางความคิดจากใครจะทำให้เกิดพลังสร้างสรรค์ต่อการมีส่วนร่วม 3) กระบวนการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สามารถผลิตสิ่งใหม่ ๆ และการรู้จักปรับตัวของชุมชนภายใต้บริบททางสังคมและธรรมชาติแวดล้อม ดังนั้น การพัฒนาชุมชนในระดับมหาภาคถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาควรมีกรอบแนวคิด (Conceptual Frame) และแนวทางการพิจารณาจากมิติทางวัฒนธรรม ดังนี้ (1) ชนบทเป็นรากฐานของการพัฒนา (2) การดำเนินการพัฒนานั้นคือต้องคำนึงถึงการพัฒนาในเชิงวัตถุ (Material Development) ที่สอดคล้องควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านความรู้สึกนึกคิดของประชาชนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม (3) ประชาชนเป็นศูนย์กลางหรือเป้าหมายในการพัฒนาเพราะประชาชนเป็นกำลังสำคัญหลักในการพัฒนา (4) สำหรับประเทศไทย การพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านการเกษตรควรจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาชุมชนบทบาทด้านอื่น ๆ การพัฒนาจะมั่นคงและต่อเนื่องได้จะต้องมีโครงสร้าง และระบบการเมืองที่มั่นคงและเป็นอิสระจากอิทธิพลทางการเมืองของประเทศอื่น ๆ

นภาภรณ์ พิพัฒน์ (2550; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 31) ได้กำหนดดัชนีชี้วัดความสุขมวลรวมเป็น 4 ด้านหลัก คือ 1) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เกิดความเท่าเทียมเป็นธรรมและการเติมโตอย่างยั่งยืน (Economic Self-reliance) 2) การสงวนรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental Preservation) 3) การรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรม (Cultural Promotion) และ 4) ธรรมาภิบาล (Good Governance) เน้นการสร้างความสมดุลของการพัฒนาที่มุ่งเน้นความสุข ของประชาชน บนฐานคุณธรรม จากรากฐานวัฒนธรรมที่ดีงาม การดำรงรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงความอุดมสมบูรณ์ เป็นฐานในการประกอบอาชีพ

2.2.3 หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2.3.1 ความหมายของการพัฒนามนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการมากหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายดังนี้

เทิดศักดิ์ บัวสอน (2561, น. 17) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ด้วยความรู้ ความสามารถ สติปัญญาทักษะ และประสบการณ์มาปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

วันทนา เนาว์วัน (2560, น. 5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา มาใช้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การปรับปรุง พฤติกรรม การทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556, น. 40) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ด้วยความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์มาปรับปรุง และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาอบรม และพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและหน่วยงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.3.2 แนวคิดและหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บุญคง หันจางสิทธิ์ (2540; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 34) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านของคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ 1) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เริ่มจากสถานบันครอบครัว (Family) มารดา บิดา สิ่งแวดล้อมในครอบครัว เป็นที่หล่อหลอมคุณค่าหรือคุณภาพของบุตร ครอบครัวที่ดีมีความรักและความอบอุ่นเป็นรากฐานสำคัญ ที่จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กและเยาวชนอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคนพัฒนาสังคมในอนาคตให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สิ่งแวดล้อมในครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพัฒนาการต่าง ๆ ของเด็กทุกด้าน เมื่อใดครอบครัวเผชิญกับปัญหา เมื่อนั้นย่อมมีผลกระทบต่อสถานภาพครอบครัว รวมทั้งความมั่นคงของสังคมด้วย เนื่องจากครอบครัวเป็นภารกิจที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ ดังนั้น ครอบครัวที่ดีเท่านั้นจะสามารถป้องกันและแก้ไขต้นเหตุของปัญหาสังคมได้ เด็กจะมีสุขภาพกายและใจที่ดีและมีคุณภาพศักยภาพสูงสุดของแต่ละคนได้ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลี้ยงดูและการอบรมเด็กในสถานบันครอบครัวเป็นเบื้องต้น 2) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา (Education) การศึกษาก่อนการประถมศึกษาหรือการศึกษาก่อนเข้าวัยเรียน มุ่งที่จะอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมทุกด้าน ด้านร่างกาย

อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ เพื่อที่จะรับการศึกษาในระดับต่อไป ส่วนการศึกษาระดับประถมศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน อ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเลขเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถประกอบอาชีพตามสมควรแก่อัตภาพ ส่วนมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวิชาการที่เหมาะสมกับวัย ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด สำหรับเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติได้ ส่วนการอุดมศึกษา มุ่งให้ผู้ศึกษามีความรู้ในวิชาชีพชั้นสูงและมีความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อประโยชน์ของตนเอง สังคมและประเทศชาติและยังมุ่งให้ผู้ศึกษาธำรงไว้ ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติอย่างฉลาดและตัดสินใจได้ถูกต้อง การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือจะเรียกว่าการศึกษาตลอดชีวิต (Informal Education หรือ Lifelong Education) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวัน เรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการศึกษาที่ให้เจตคติ ค่านิยม ทักษะ ความรู้โดยตรงจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเช่น ความรู้และสิ่งแวดล้อม เป็นความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการประกอบอาชีพต่าง ๆ 3) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และเจตคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต 4) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการมีสุขภาพอนามัยและโภชนาการที่ดี (Health and Nutrition) คงจะได้ยินสุภาษิตที่ว่า “จิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่แข็งแรง” (A Sound Mind is in a Sound Body) จิตใจและร่างกาย มีความสัมพันธ์กัน เวลาเจ็บป่วยไม่สบายจะรู้สึกหงุดหงิด ไม่อยากจะทำงานหรือแม้ทำงานก็ไม่ได้ผลเต็มที่ในทำนองเดียวกันหากเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา ถ้าสุขภาพไม่ดีก็ไม่สามารถจะรับการศึกษาได้เต็มที่ การเรียนก็จะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความรู้ ความสามารถหรือคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรจะได้รับเต็มที่ก็จะได้รับน้อยกว่าปกติ 5) การอพยพ (Migration) เป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ แรงงานที่อพยพเข้ามาในกรุงเทพมหานคร หรือไปต่างประเทศ ย่อมได้รับความรู้ประสบการณ์และรายได้มากกว่าที่จะอยู่ถิ่นเดิม จึงเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ อันที่จริงแล้วแรงงานไทยที่อพยพไปขุดทองในต่างประเทศนั้นก็คือ “นักเรียนนอก” ระดับหนึ่ง ไปหาความรู้ ประสบการณ์และรายได้ในต่างประเทศ กลับมาคงจะได้ทั้งความรู้ประสบการณ์ และรายได้ที่จะทำให้เขามีฐานะดีขึ้น มีเงินที่จะลงทุนในการศึกษาของเองตนหรือสมาชิกในครอบครัวเพิ่มขึ้นหรือสามารถจะใช้ในการบำรุงสุขภาพอนามัย ป้องกันหรือรักษาสุขภาพเวลาเจ็บป่วย ย่อมเป็นการเพิ่มคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของสังคมและประเทศชาติ และ 6) คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) บุคคลที่ได้ลงทุนในการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบมหาวิทยาลัย ย่อมจะต้องการที่จะได้งานทำ สมกับความรู้ที่ตนได้เรียนมา การทำงานเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมา เอามาใช้ในทางปฏิบัติเป็นการฝึกฝนจากของจริง (On-the-job-training) การทำงานในหน้าที่จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ทำให้เกิดความชำนาญ (Dexterity) ล้วนเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าในตัวทรัพยากรมนุษย์ จึงมักจะมีคำกล่าวที่แสดงให้เห็นความสำคัญของประสบการณ์ที่ว่า “บุคคลที่จะมีคุณค่าสูงสุดเมื่อถึงวัยก่อนที่จะเกษียณอายุ” ซึ่งก็หมายความว่าเขาได้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงานสูงที่สุดจนถึงวันนี้ อย่างไรก็ตาม การที่บุคคลจะมีงานทำ

หรือไม่หลังจากการจบการศึกษาหรือฝึกอบรมแล้ว ก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาดแรงงาน (Labour Market) ว่าเป็นอย่างไร อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ของแรงงานเป็นอย่างไร ข่าวสารการตลาดแรงงานเป็นอย่างไร

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 35) ได้กล่าวว่า มนุษย์สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีกระบวนการ หลักการ วิธีการที่สำคัญ คือ การให้การศึกษาอบรมทำให้มีความรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาได้ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาตลอดจนถึงสิ้นอายุ

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ คือ ทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีความรู้ ทางการเมืองที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างเฉลียวฉลาด มีวิสัยทัศน์ สุขภาพดี บุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นต้น 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุข คือ การทำให้มีความสุขสงบ มีจิตใจดีงามเยือกเย็นมั่นคง ผ่องใส ไม่มีความเครียด มีความสุขุมเยือกเย็น มีเมตตา กรุณา รู้จักความพอเพียง รู้จักประมาณ เข้าถึงสัจธรรมของชีวิตมองโลกในแง่ดี ปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นต้น

2.2.3.3 ทฤษฎีที่ใช้ในหลักการพัฒนา

หลักการพัฒนาที่ว่าด้วย ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งในจักรวาล (The Universe) ทั้งสิ่งเล็กและใหญ่ล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ คือ เป็นหน่วยการทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการทำงานมีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภิระบบและประกอบด้วยอนุระบบ เมื่อนำไปใช้ต้องมีขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 มีความเข้าใจและความเชื่อในทฤษฎีระบบ ขั้นที่ 2 มองให้เห็นความเป็นระบบของโครงการศึกษาอบรมที่จัด และขั้นที่ 3 ปรับปรุงระบบนั้นให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีนักวิชาการอีกมากมาย ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการพัฒนาไว้ ดังนี้

หลักการพัฒนาที่ว่าด้วย ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) คือ แนวคิดที่เชื่อว่าเอกภพแห่งนี้ (The Universe) เป็นหนึ่งหน่วยระบบ ซึ่งมีคุณสมบัติประการต่าง ๆ ตามที่จะกล่าวต่อไป ยกเว้นบางประการที่ยังไม่อาจจะรู้ได้เพราะเอกภพเป็นหน่วยระบบที่ใหญ่โตเกินกว่าที่เราจะสังเกตและพิสูจน์ได้ครบถ้วน และแม้ส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของเอกภพซึ่งนักวิทยาศาสตร์ปัจจุบันเรียกว่า “คว้าร์ก” (Quark) และเราสังเกตหรือพิสูจน์ได้ยากก็เป็นหน่วยระบบเช่นเดียวกัน แต่อาจมีคุณสมบัติอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนสิ่งอื่น ๆ ทั้งหลายที่มีขนาดระหว่างกลางของสิ่งทั้งสองนี้ ล้วนมีคุณสมบัติของความเป็นหน่วยระบบครบถ้วนทุกประการ คุณสมบัติสำคัญเท่าที่ได้ค้นพบแล้วของหน่วยระบบแต่ละหน่วย คือ 1) เป็นหน่วยทำงาน 2) มีขอบเขต 3) มีผลผลิต 4) มีกระบวนการ 5) มีปัจจัยนำเข้า 6) มีบริบท 7) มีผลย้อนกลับ 8) ประกอบขึ้นจากหน่วยระบบอนุระบบจำนวนหนึ่ง 9) เป็นหน่วยอนุระบบหนึ่งของหน่วยอภิระบบ 10) มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดบนมิติเวลา และ 11) มีที่มา ที่อยู่และที่ไป (สำนักมาตรฐานการศึกษาสำนักงานสภาสถานบันราชภัฏและสำนักมาตรฐานอุดมศึกษา, 2545; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2559, น. 39)

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 35) ได้กล่าวว่า การพัฒนานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าก่อนพัฒนา ซึ่งการพัฒนาได้แบบอย่างจากแนวคิด ทฤษฎี ความต้องการ แรงจูงใจ ที่เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้ได้เสียก่อนแล้วนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาให้มีคุณภาพ คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการประกอบกิจการงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว มีวิสัยทัศน์ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี สามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ชีวิตร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.3.1 หลักการบริหาร

2.3.1.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถในการบริหารจัดการ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการบริหารจัดการไว้ดังนี้

ณัฐวุฒิ เข็มทิศ (2561, น. 47) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน อุปกรณ์ และการจัดการ การใช้วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแบบแผนและไม่เป็นแบบแผน ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีและมีประสิทธิภาพของสังคม

สุลิสัก วิละบุด (2561, น. 12) การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์การที่ประกอบไปด้วย 1) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy for Mulation) 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 3) การประเมินผลกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) เพื่อให้การบริหารองค์การบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

จิตตานันท์ ติกุล และคณะ (2559, น. 17) การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติใด ๆ ของหน่วยงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์ (2557, น. 17) การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานจัดการใด ๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

สรุป การบริหาร หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในแง่ของศาสตร์ คือ ที่รวมของความรู้สามารถจัดหมวดหมู่เพื่อการศึกษาได้ ในแง่ของศิลป์ คือเป็นทักษะเกิดจากความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือ การบริหาร หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และการโน้มนำบุคคลในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การให้ประสบความสำเร็จ

2.3.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร

Fayo (1916; อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เข็มทิศ 2561, น. 47) กล่าวถึง การบริหารเปรียบเสมือนกิจกรรมทางการบริหารธุรกิจของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

1. กิจกรรมทางเทคนิค (Technical Activities)
2. กิจกรรมด้านการค้าขาย (Commercial Activities)
3. กิจกรรมด้านการเงิน (Financial Activities)
4. กิจกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Activities)
5. กิจกรรมด้านการบัญชี (Accounting Activities)
6. กิจกรรมด้านการบริหารจัดการ (Managerial Activities)

กิจกรรมใน 6 กิจกรรม ด้านการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญพื้นฐานของการบริหารงาน เรียกว่า The Elements of Management ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมย่อยอีก 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (To Plan)
2. การจัดองค์การ (To Organize)
3. การบังคับบัญชา (To Command)
4. การประสานงาน (To Coordinate)
5. การควบคุมงาน (To Control)

Gulick and Urwick (1989, p. 234; อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ เข็มทิศ, 2561, น. 48) ได้นำเสนอการบริหารเป็นกิจกรรมทางการบริหาร (POSDCORB) ออกเป็น 7 ประการ คือ

1. Planning หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. Organizing หมายถึง การจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายการบังคับบัญชา และการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

3. Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการ และการให้พ้นจากงาน

4. Directing หมายถึง การอำนวยการ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมบังคับบัญชา

5. Coordinating หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน

7. Budgeting หมายถึง การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่าย และการตรวจสอบด้านการเงิน

ณัฐวุฒิ เข็มทิศ (2561, น. 49) ได้กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลปะ” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานและการจัดการงบประมาณ

สุลิสัก วิละบุด (2561, น. 14) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญ ดังนี้ 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์การบรรลุจุดประสงค์ และมีทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นเครื่องช่วยที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์การในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง 3) ช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ทำให้มีผลตอบแทนขององค์การที่สูงกว่าคู่แข่ง เพราะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าและยังยื่นกว่า 4) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิด และช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ 5) การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดี และง่ายกว่าเดิม 6) ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต 7) ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติขึ้นมาได้

โชติ บดีรัฐ (2558, น. 43-50) ได้กล่าวถึง แนวคิดของFrederick Winslow Taylor และ Henri Fayol สรุปได้ว่า แนวคิดทางการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ของ Taylor มีพื้นฐานอยู่บนหลักการที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) การคิดค้นและกำหนดสิ่งที่ดีที่สุด (2) การคัดเลือกและพัฒนาคนงาน (3) การพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงาน และ (4) การประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ผู้บริหารตามแนวคิดของ Taylor จะมีความเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ต้องรับภาระหนักกว่าคนงาน ต้องใช้สมองคิดวิเคราะห์ปัญหาของกลุ่ม จัดเตรียมและกาหนดวิธีการทำงานที่ดีกว่า ง่ายกว่า และได้ผลมากกว่าให้กับกลุ่ม

2.3.1.3 การวัดการบริหาร

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2557, น. 1) ผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือวัดของ การวัดการพัฒนาบุคลากร วัดจากการพัฒนาความสำเร็จวัดได้ 5 ระดับ หากตอบได้ว่าเราจะวัดความสำเร็จระดับใด ก็ไม่น่ายากที่จะตอบว่าจะวัดอย่างไร ไว้ดังนี้

ระดับที่ 1 วัดความพึงพอใจ ของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Satisfaction) วิธีการวัดไม่ยาก หลังจากการพัฒนา แจกแบบสอบถาม ว่ารู้สึกอย่างไรกับการพัฒนาในครั้งนี้ แนวทางนี้มักเห็นกันทั่ว ๆ ไป เช่นการแจกแบบประเมินผล หลังการฝึกอบรม เป็นต้น

ระดับที่ 2 วัดความรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา (Knowledge) แนวทางนี้อาจต้องมีการวัดผลก่อน (Pre-test) และหลัง (Post-test) การพัฒนา โดยใช้วิธีการ ให้ทำแบบประเมินคล้ายๆ ข้อสอบ เพื่อทดสอบว่า ก่อนการพัฒนาสามารถตอบได้ถูกต้องกี่ข้อและเมื่อพัฒนาจบแล้วสามารถตอบได้ถูกต้องเพิ่มมากขึ้นกว่าก่อน หรือไม่

ระดับที่ 3 วัดพฤติกรรมของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา ว่าเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด (Behaviors) แนวทางนี้ สามารถทำการวัดก่อน (Pre) และหลัง (Post) เพื่อเปรียบเทียบกันก็ได้ หรือจะทำเฉพาะหลังจากการพัฒนาแล้วก็ได้ ส่วนมากแนวทางการวัดพฤติกรรมว่า เปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด ต้องใช้การประเมินจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะเป็น 360 องศา หรือ 180 องศา (เฉพาะนายกับลูกน้อง) โดยสอบถามตรง ๆ ว่า พวกเขาเห็นว่าผู้ที่ได้รับการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเรื่องต่าง ๆ ไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งสามารถกำหนดสเกลเป็นตัวเลขได้

ระดับที่ 4 วัดผลกระทบต่อธุรกิจ หรืองานที่ทำ (Impact) แนวทางนี้ต้องกำหนดก่อนว่าผลกระทบที่ว่านั้นวัดจากอะไร องค์กรส่วนใหญ่ วัดผลกระทบโดยดูจากผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่ เกี่ยวข้อง เช่น ระดับความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) ระดับความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) เป็นต้น หรืออาจวัดจาก จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้า (Customer Complaint) ก็ได้ โดยดูว่าหลังจากที่พนักงานได้รับการพัฒนาแล้ว มีผลทำให้จำนวนข้อร้องเรียนของลูกค้าน้อยลง กว่าก่อนที่จะพัฒนาหรือไม่

ระดับที่ 5 วัดความคุ้มค่าในการลงทุน (Return on Investment: ROI) แนวทางนี้เป็นการวัดขั้นสูงสุดโดยต้องการวัดดูว่า เงินที่ใช้จ่ายไปเพื่อการพัฒนา เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้มาคุ้มค่าหรือไม่ วิธีการนี้อาจต้องอาศัยการตั้งสมมุติฐาน ว่าผลลัพธ์ที่ได้มาจะคิดเป็นตัวเงินได้อย่างไร เช่น หากต้องการวัดว่าหลังจากได้ทำการพัฒนา หัวหน้างานแล้ว จำนวนการลาออกของพนักงานลดลงไปกี่เปอร์เซ็นต์ โดยทำการตั้งสมมุติฐานว่าทุกๆ 1% ของจำนวนพนักงานลาออกที่ลดลงจะช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่าย ไปได้ประมาณกี่บาท เป็นต้น จากนั้นจึงนำตัวเลขที่ได้มาคิดเป็นสัดส่วนต่อเงินลงทุน ที่จ่ายไปเพื่อการพัฒนาครั้งนั้น ก็จะสามารถคำนวณเป็นอัตรา ROI ได้

แนวทางการวัดผลแบบนี้ สามารถใช้ได้กับการพัฒนาในทุกรูปแบบ ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การอบรมเท่านั้น การประเมิน 5 ระดับมีทฤษฎีและงานวิจัยรองรับมากมายและใช้กันอย่างแพร่หลายในองค์กรใหญ่ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยนำเครื่องวัดดังกล่าวมาปรับใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

2.3.2 หลักการบริหารพฤติกรรม

2.3.2.1 ความหมายของพฤติกรรม

มีผู้ให้ความหมายคาว่า “พฤติกรรม” (Behavior) ไว้มากมายแต่ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

สมหญิง นุชปาน (2553, น. 24) อธิบายว่าพฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคลเพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้

เอกนรินทร์ กลิ่นหอม (2553, น. 21) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสม หรือเกิดจากความเคยชินอันได้รับประสบการณ์และการศึกษาอบรม ก็ตามการแสดงออกนี้ อาจเป็นได้ทั้งในรูปคล้อยตามหรือต่อต้านและอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อเจ้าของพฤติกรรมเองและต่อสิ่งเล้าภายนอก

ราชบัณฑิตสถาน (2546; อ้างถึงใน เอกนรินทร์ กลิ่นหอม 2553, น. 23) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด

ความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้าจากคานิยามดังกล่าว สามารถสรุปว่าพฤติกรรม หมายถึง กิริยา อาการ บทบาท ลีลาท่าทาง การประพฤติปฏิบัติการกระทำที่แสดงปรากฏออกมาภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งในส่วนที่เจ้าของพฤติกรรมเองรู้ได้และในส่วนที่บุคคลอื่นจะรู้ได้

ประภาพร มูลละออง (2552; อ้างถึงใน ไชยะสิด วีลาพัด, 2561, น. 103) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ Bloom โดยแบ่งพฤติกรรมออกได้ 3 ส่วน คือ

1. พฤติกรรมการเรียนรู้แบบพุทธพิสัย (Cognitive Domain) พฤติกรรมนี้เกิดจากประสบการณ์ในแต่ละคนเป็นทักษะในด้านสมองในการคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาปัญญาและทักษะแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน

1.1 ความรู้เป็นความสามารถในการจำ หรือระลึกได้

1.2 ความเข้าใจเป็นขั้นตอนจากความรู้เมื่อรู้สึกสามารถแปลความหรือคาดหมายได้

1.3 การนำเอามาใช้การที่บุคคลสามารถนาเอาทฤษฎีวิธีการ แนวคิดต่าง ๆ มาใช้

1.4 การวิเคราะห์เป็นขั้นที่สามารถแยกแยะส่วนใหญ่ออกจากส่วยย่อยได้

1.5 การสังเคราะห์เป็นขั้นที่สามารถรวมส่วนย่อย ๆ เข้าเป็นส่วนรวมใหม่โดยปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.6 การประมาณค่า เป็นขั้นตอนที่บุคคลชี้และแสดงให้เห็น โดยใช้เกณฑ์และมาตรฐานเป็นเครื่องมือยืนยัน

2. พฤติกรรมการเรียนรู้แบบเจตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง ความสนใจความรู้สึกความชอบค่านิยมต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่ยากต่อการมองเห็นหรือเข้าใจเพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน ได้แก่

2.1 การยอมรับ เป็นความสามารถในการรู้หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ

2.2 การตอบสนอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสนใจเต็มใจและพอใจสิ่งเร้า

2.3 การสร้างคุณค่าหรือค่านิยม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกหรือสำนึกในคุณค่า หรือคุณธรรมของสิ่งต่าง ๆ จนกลายเป็นความนิยมชมชอบและเชื่อถือในสิ่งนั้น

2.4 การจัดระบบ เป็นการจัดรวบรวมค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ เข้ามาเป็นระบบ

2.5 การมีลักษณะที่ได้จากค่านิยมหรือลักษณะนิยมเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นนิสัยตามธรรมชาติ

3. พฤติกรรมการเรียนรู้แบบทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เกิดจากการเรียนรู้และปัจจัยต่าง ๆ โดยอาศัยพฤติกรรมที่เป็นเจตพิสัยเป็นปัจจัยนำของการเรียนรู้ที่จะกระทำ การเข้าถึงการยอมรับและปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งแรงกระตุ้นจากบุคคลอื่นสังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งตามปกติทักษะพิสัยจะเกิดขึ้นได้จาก การปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กโดยจะพัฒนาไปตามสภาพปัญหาแบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

3.1 การเลียนแบบ (Imitation) เป็นการเลือกตัวแบบหรือตัวอย่างที่สนใจ

3.2 การตามแบบ (Manipulation) เป็นการลงมือกระทำตามแบบที่สนใจ

3.3 การมีความถูกต้อง (Precision) เป็นการตัดสินใจเลือกทาตามแบบแผนที่เห็นว่าถูกต้อง

3.4 การกระทำอย่างต่อเนื่อง (Articulation) เป็นการกระทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องนั้นอย่างต่อเนื่อง

3.5 การกระทำโดยธรรมชาติ (Naturalization) เป็นการกระทำจนเกิดทักษะสามารถปฏิบัติได้โดยอัตโนมัติเป็นธรรมชาติ

สุรพล พะยอมแย้ม (2545, อ้างถึงใน ไชยะสิด วีลาพัด, 2561, น. 104) กล่าวว่า พฤติกรรม ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ การกระทำหรือพฤติกรรมเหล่านั้นเกิดขึ้นหลักจากที่บุคคลได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองตกแต่งและตั้งใจที่จะทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลอื่นได้สัมผัสรับรู้พฤติกรรมของบุคคลแม้กระทั้งทำด้วยสาเหตุจุดมุ่งหมายเดียวกันแต่จะมีลักษณะอาการแตกต่างกัน เมื่อบุคคล เวลา สถานที่หรือสถานการณ์เปลี่ยนไปเนื่องจากการกระทำของบุคคลล้วนจะต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจอันประกอบด้วยอารมณ์และความรู้สึกของผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ จึงทาให้พฤติกรรมของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน หรือปรับเปลี่ยนไปตามเรื่องราวที่เกี่ยวข้องเสมอด้วยเหตุผลที่ว่าพฤติกรรมแต่ละครั้งเกิดจากกระบวนการซึ่งหากพิจารณากระบวนการออกเป็นส่วน ๆ จะพบว่าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ส่วนการแสดงออกหรือกิริยาท่าทาง (Acting)
2. ส่วนการคิดเกี่ยวกับกิริยานั้น (Thinking)
3. ส่วนความรู้สึกที่มีอยู่ในขณะนั้น (Feeling)

สรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลเพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้จากผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของงาน ซึ่งวัดจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านผลงาน 2) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน

2.3.2.2 องค์ประกอบพฤติกรรม

Cronbach (1990; อ้างถึงใน สมหญิง นุชปาน, 2553, น. 25) ได้แบ่งองค์ประกอบพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของผู้เรียน (Goal) หมายถึง สิ่งที่ผู้เรียนต้องการหรือสิ่งที่ผู้เรียนมุ่งหวังการเรียนอย่างไม่มีจุดมุ่งหมาย คือไม่ทราบว่าจะเรียนไปทำไม ย่อมจะไม่บังเกิดผลดีขึ้นได้ ครูควรชี้ให้ผู้เรียนเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย ในการเรียนวิชาต่าง ๆ ว่าคืออะไร เพื่ออะไร

2. ความพร้อม (Readiness) เป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักเรียนหรือผู้แต่งละคน หมายถึงวุฒิภาวะของผู้เรียนด้วย คนที่มีความพร้อมจะเรียน ได้ดีกว่าทั้ง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันจึงควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับนักเรียนเพื่อให้เขาพร้อมที่นะเรียนได้

3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระทำต่อผู้เรียน เช่น การเรียนการสอน สถานการณ์ต่าง ๆ ฯลฯ คนหรือสัตว์จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้เข้าไปมีประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างแท้จริง

4. การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นการศึกษาหาลู่ทางในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่เพื่อเข้าไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือการวางแผนการกระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณานำสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์มาใช้ให้เห็นเป็นประโยชน์การจะบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

อาจมีหลายวิธีและอาจจะมีวิธีหนึ่งที่ดีที่สุด การที่คนจะเลือกวิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการแปลความหมายเป็นสำคัญ

5. ลงมือกระทำ (Action) เมื่อแปลสถานการณ์แล้ว ผู้เรียนจะลงมือตอบสนองสถานการณ์หรือสิ่งเร้าในทันทีการกระทำนั้นผู้เรียนย่อยจะคาดหวังว่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะทำได้เขาบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6. ผลที่ตามมา (Consequence) หลังจากตอบสอนงสิ่งเร้าหรือสถานการณ์แล้วผลที่ตามมา คือ อาจจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จะเกิดความพอใจ (Confirm) ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จย่อมไม่พอใจ ผิดหวัง (Contradict) ถ้าประสบผลสำเร็จก็จะเป็นแรงจูงใจให้ทำกิจกรรมอย่างเดิมอีกถ้าไม่บรรลุจุดมุ่งหมายอาจหมดกำลังใจ ท้อแท้ที่จะตอบสนองหรือทำพฤติกรรมต่อไป

7. ปฏิกิริยาต่อความผิดหวัง (Contradict) ซึ่งการกระทำใน 2 ลักษณะ คือ ปรับปรุงการกระทำของตนใหม่เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยย้อนไปพิจารณาหรือแปลสถานการณ์หรือสิ่งเร้าใหม่แล้วหาวิธีกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้อีกประการหนึ่ง อาจเลิกไม่ทำกิจกรรมนั้นอีก หรืออาจจะกระทำซ้ำ ๆ อย่าเดิมไม่เกิดผลอะไรเลยก็ได้

2.3.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

นักพฤติกรรมศาสตร์ ได้สรุปแบบคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมไว้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ

จีระศักดิ์ เจริญพันธ์ และ เทิดศักดิ์ พรหมอารักษ์ (2546; อ้างถึงใน ไชยะสิด วีลาพัด, 2561, น. 105)

แนวคิดที่ 1 เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมเกิดจากการตัดสินใจของตนเอง (ปัจจัยภายในตัวบุคคล) รากฐานของแนวความคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นมาจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคลอันได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ และความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้นพฤติกรรมศาสตร์ที่สนใจแนวคิดนี้จึงมุ่งศึกษาและสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียน ทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ การเปลี่ยนแปลงเจคติ ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นต้น

แนวคิดที่ 2 เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมเกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล รากฐานของแนวคิดนี่อยู่บนสมมติฐานที่ว่าสาเหตุของพฤติกรรมเกิดจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ดังนั้น นักพฤติกรรมศาสตร์นี้จึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม ระบบสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษาศาสตร์ องค์ประกอบด้านประชากร ลักษณะทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม เป็นต้น

แนวคิดที่ 3 เชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมาจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัย รากฐานของแนวความคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลนั้นเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยด้วยกันทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

จะเห็นได้ว่าทั้ง 3 แนวคิดได้พัฒนามาจาก หลักการวิเคราะห์การเกิดของพฤติกรรมที่ว่า การแสดงออกของพฤติกรรมหนึ่ง ๆ อาจมาจากหลายๆสาเหตุ ดังนั้น ในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมจึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความชำนาญมาจากหลายอาชีพ เพื่อร่วมกันดำเนินงานการแก้ไขปัญหาพฤติกรรม

ไชยะสิด วีลาพัด (2561, น. 105) ได้นำใช้เครื่องมือวัดตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชน คือ ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจ มีการคำนึงถึงปริมาณ และอันตรายจากขยะมูลฝอย ลดปริมาณการใช้ถุงพลาสติก ลดปริมาณการใช้โฟม และนำถุงพลาสติกที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย มีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการขยะมูลฝอยในการวัดตัวแปรตามนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นเครื่องมือวัดตัวแปรนี้

2.3.2.4 การวัดพฤติกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือของ กระทรวงมหาไทย (2565, น. 54) สถานะความเสี่ยงการทุจริต จำนวน 4 ระดับ ประกอบด้วย 1) สถานะสีเขียวความเสี่ยงระดับต่ำ 2) สถานะสีเหลืองความเสี่ยงระดับปานกลาง 3) สถานะสีส้มความเสี่ยงระดับสูง 4) สถานะสีแดงความเสี่ยงระดับสูงมาก มาปรับใช้ในการวัดพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริต โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษาโดยการวัดในภาพรวม ประกอบด้วยข้อคำถาม รวมทั้งสิ้น จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.3.3 หลักการบริหารแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.3.3.1 ความหมายของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารการวิจัยต่าง ๆ พบว่า การทุจริตเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจไว้หลายท่าน แต่ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คือ นิยามของ Sutherland (Sutherland, 1961) ที่กล่าวว่าอาชญากรรมทางเศรษฐกิจเป็นการกระทำผิดที่กระทำโดยบุคคลที่มีผู้นับหน้าถือตา มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ได้อาศัยตำแหน่งหน้าที่การงานของเขาเหล่านั้น เป็นช่องทางในการกระทำความผิดและความผิดดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสียหายต่อวงธุรกิจ ตลอดจนเศรษฐกิจของประเทศ ลักษณะการกระทำความผิด จะสังเกตได้ยากและมักจะไม่ใช่วิธีที่รุนแรง นอกจากนี้ยังอาศัยเทคนิคสำหรับการกระทำความผิดที่แตกต่างจากอาชญากรรมธรรมดา ทำให้ยากต่อการจับกุม สำหรับนิยามของการทุจริตนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านเช่นกัน (อุษณา ภัทรมนตรี, 2558) เช่น สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The Institute of Internal Auditor: IIA) ได้ให้ความหมายว่า การทุจริต หมายถึง การกระทำที่ผิดกฎหมาย เช่น การฉ้อฉลหลอกลวง ปกปิดหรือละเมิด โดยผู้ทำมีเจตนาปราศจากการข่มขู่บังคับ หรือมีเหตุบีบบังคับจากผู้อื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งเงินทรัพย์สิน หรือบริการ หรือเพื่อไม่ต้องจ่ายเงินหรือค่าตอบแทน หรือเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนตนและผู้อื่น หรือเพื่อธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีสมาคมผู้ตรวจสอบการทุจริตแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Association of Certified Fraud Examiners: ACFE) ให้ความหมายว่า การทุจริต หมายถึง การที่ผู้ละเมิดหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ เพื่อประโยชน์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม และทำให้องค์การเสียสินทรัพย์รายได้และทุนสำรอง (กัญญรัตน์ ช้ายพัฒน์, 2560, น. 289)

สำหรับประเทศไทย “ทุจริต” ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(1) หมายถึง เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น และ “ทุจริตต่อหน้าที่” ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4 หมายถึง การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่ง หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใด

ในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่า มีตำแหน่งหรือหน้าที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น และ “โดยทุจริต” ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 5 แสดงถึงมูลเหตุจูงใจให้บุคคลกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น การกระทำหมายถึง การกระทำที่มีความผิดตามกฎหมาย เช่น การลัก ยักยอก ฉ้อโกง และปลอมแปลงเอกสาร การทำเอกสารเท็จ และรวมถึงการละเว้นการกระทำ เพื่อป้องกันผลนั้นด้วย (กญัญรัตน์ ซ้ายพัฒน์, 2560, น. 289-290)

สรุปได้ว่า การทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง การที่ผู้ละเมิดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อประโยชน์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม และทำให้องค์การเสียสินทรัพย์รายได้และทุนสำรอง หมายรวมถึงผลเสียจากการกระทำที่มีความผิดตามกฎหมาย เช่น ยักยอก ฉ้อโกง และปลอมแปลงเอกสาร การทำเอกสารอันเป็นเท็จ และรวมถึงการละเว้นการกระทำ เพื่อป้องกันผลนั้นด้วย

2.3.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต

ในส่วนของการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแบ่งเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีป้องกันอาชญากรรม และส่วนที่สองเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี ว่าด้วยเหยื่ออาชญากรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่า ทำอย่างไรจึงจะป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริตได้และเมื่อเกิดปัญหาแล้ว ควรมีมาตรการแก้ไขอย่างไรโดยทฤษฎีป้องกันหรือการยับยังข่มขู่ (Deterrence Theory) ถือเป็นหัวใจสำคัญของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม โดยเฉพาะการลดโอกาสในการกระทำความผิดของอาชญากร แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้มองว่าอาชญากรจะเป็นคนที่มีความเกรงกลัวต่อกฎหมาย ซึ่งหากมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด และการลงโทษที่รุนแรงรวดเร็วและแน่นอน มาบังคับใช้สามารถป้องกัน มิให้บุคคลกระทำความผิดหรือก่ออาชญากรรมได้เพราะเห็นว่า โดยพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ก่อนที่จะตัดสินใจก่ออาชญากรรมจะต้องมีกระบวนการตัดสินใจว่า จะก่ออาชญากรรมหรือไม่ ดังนั้นเนื้อหาสาระของทฤษฎีป้องกัน จึงเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจของบุคคลว่าจะประกอบอาชญากรรมหรือไม่ หากคำนวณถึงโทษและโอกาสที่จะถูกจับสูง ก็จะไม่เลือกที่จะก่ออาชญากรรม อย่างไรก็ดี การป้องกันแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ (พรชัย ขันตี 2553) ได้แก่ “การป้องกันทั่วไป” (General Deterrence) และ “การป้องกันเฉพาะ” (Special Deterrence) การป้องกันทั่วไป หมายถึง การใช้อิทธิพลของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ที่ทำให้เกรงกลัวและไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม เพราะกลัวถูกจับและกลัวถูกลงโทษที่รุนแรง ส่วนการป้องกันเฉพาะ หมายถึง การใช้อิทธิพลของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ที่ทำให้บุคคลที่เคยถูกลงโทษมาแล้วไม่ประกอบอาชญากรรมอีก เพราะเกรงกลัวการถูกลงโทษซ้ำ ในขณะที่ สุดสงวน สุธีสร (2554) กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมว่า ในการป้องกันอาชญากรรมต้องมีหลักการพิจารณาในการปฏิบัติ 3 ประการ คือ 1) หลักการด้านความเสี่ยงต่อการถูกลงโทษ (Punitive-threat of Punishment) 2) หลักการแก้ไขตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในชุมชน (Corrective) และ 3) หลักการมุ่งจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม สำหรับแนวทาง

การป้องกันอาชญากรรม สามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ด้านข่าวสาร ด้านการให้ความช่วยเหลือประชาชน และด้านการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น (กญัญรัตน์ ซ้ายพัฒน์, 2560, น. 290)

ส่วนที่สองเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีว่าด้วยเหยื่ออาชญากรรม จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2551) ให้ความหมายว่า เหยื่ออาชญากรรม (Crime Victims) หมายถึง บุคคล หรือคณะบุคคลที่ได้รับอันตรายหรือได้รับเสียหายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือจิตใจ ตลอดจนทรัพย์สินที่เกิดจากการประกอบอาชญากรรมนั้น เช่น การถูกฆ่าถูกข่มขืน ถูกลักทรัพย์หรือถูกปล้นทรัพย์เป็นต้น ส่วน สุดสงวน สุธีสร (2554) ได้ให้ความหมาย “เหยื่อ” หมายถึง บุคคลที่ได้รับความเสียหาย ความสูญเสีย ความลำบากเดือดร้อน จากการกระทำต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากคนหรือธรรมชาติได้ เช่น เหยื่อจากอุบัติเหตุจากภัยธรรมชาติโรคภัยไข้เจ็บหรือจากภัยสงคราม การเมืองการปกครองเป็นต้น ทั้งนี้ในการช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม สิริพันธ์ พลรบ (2555) ได้กล่าวเกี่ยวกับระบบของการเยียวยาความเสียหายแก่เหยื่ออาชญากรรม ไว้ดังนี้ (กญัญรัตน์ ซ้ายพัฒน์, 2560, น. 290-291)

1) การชดใช้โดยผู้กระทำผิด (Restitution) เมื่อเกิดการกระทำความผิดอาญาและมีบุคคลได้รับอันตราย หรือความเสียหายจากการกระทำความผิดนั้น ผู้ที่ควรจะต้องเป็นผู้ชดเชยความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย หรือเหยื่ออาชญากรรมโดยตรง ย่อมได้แก่ผู้กระทำความผิดอาญาที่ก่อให้เกิดความเสียหายนั้น ดังนั้น ผู้เสียหายจึงสามารถฟ้องคดีแพ่ง (Civil Litigation หรือ Civil Suits) เพื่อเรียกค่าสินไหมทดแทน (Damages) เอาจากผู้กระทำความผิดอาญาที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตนโดยตรง หรือชดเชยแก่ผู้เสียหายด้วยวิธีอื่น เช่น การขอมาหรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ร่วมกันต่อไปในสังคมได้อย่างสงบสุข

2) การจ่ายค่าชดเชยความเสียหายโดยรัฐ (Compensation) แม้ว่าโดยหลักแล้วผู้กระทำความผิดสมควรเป็นผู้รับผิดชอบ โดยตรงต่อการกระทำความผิดของตน อย่างไรก็ดีได้มีแนวความคิดที่ว่า ในบางกรณีรัฐเองก็มีความบกพร่องในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองหรือในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา หรือไม่สามารถนำตัวผู้กระทำความผิดมารับโทษได้เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้กระทำความผิดในคดีอาญา บางประเทศจึงมีกฎหมายเพื่อจ่ายค่าชดเชยความเสียหาย (Compensation) ให้แก่ผู้เสียหายด้วย ส่วนจะจ่ายเงินเป็นจำนวนเท่าใด หรือจ่ายในกรณีใดบ้างขึ้นอยู่กับนโยบาย และสภาพเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ

2.3.3.3 ปัญหาการทุจริตจากงานวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ โดยส่วนใหญ่เป็นพฤติกรรมการกระทำผิดที่เข้าข่ายกฎหมายอาญา ในฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ ได้แก่ การยักยอกทรัพย์ การลักทรัพย์ การฉ้อโกง และฐานความผิดเกี่ยวกับเอกสาร และการใช้เอกสารปลอม โดยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเกิดปัญหาการทุจริต คือ ตัวบุคคลที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งสหกรณ์มีระบบงานและการควบคุมที่ไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Coleman James William (2006) ที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของอาชญากรรมคอปกขาวเป็นผลมาจากการบรรจบของแรงจูงใจ และโอกาสที่เหมาะสม โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจที่มีลักษณะของการจัดตั้งองค์กรที่มีการแบ่งหุ้น และเลือกผู้แทนมาบริหารจัดการ และผลการศึกษาของ Berle & Means (1932) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งแยกความเป็นเจ้าของหรือผู้เห็น และผู้บริหารที่มีอำนาจในการควบคุม (The Separation of Ownership and Control) ในบรรษัท ขนาดใหญ่

ที่พบว่าจำนวนผู้ถือหุ้นยิ่งกระจายมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งลดอำนาจการควบคุมในฐานะเจ้าของมากขึ้นเท่านั้น และอำนาจในการควบคุมตัดสินใจจะไปอยู่ที่ผู้บริหาร นอกจากนี้การกระจายผู้ถือหุ้นยังลดแรงจูงใจและความสามารถของผู้ถือหุ้น ในการเข้าถึงข้อมูลและการติดตามผลอย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการสำรวจอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและการทุจริตในประเทศไทย ประจำปี 2561 ของบริษัทตรวจสอบบัญชี Ricewaterhouse Coopers สาขาประเทศไทย ที่พบว่า เกือบครึ่งหนึ่ง หรือ 48% ของบริษัทในประเทศไทยตกเป็นเหยื่อการทุจริตและอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ โดยประเภทการทุจริตที่พบมากที่สุด คือ การยักยอกทรัพย์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Global Fraud Report (2010) ได้นำเสนอผลการสำรวจความเห็นของผู้บริหารระดับสูง ในสถานประกอบการ จำนวน 729 ราย ทั่วโลก พบว่า ร้อยละ 85 ของผู้บริหารที่ได้สัมภาษณ์ ระบุว่า บริษัทมีการทุจริตหรือฉ้อโกงอย่างน้อยหนึ่งครั้งในรอบสามปีที่ผ่านมา สำหรับในส่วนของสหกรณ์ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิลาพร ไชสวัสดิ์ และญาดา กาศยปนันทน์ (2559) ที่พบว่าผู้บริหารสหกรณ์มีการกระทำความผิดฐานยักยอกและฉ้อโกง และผลการวิจยัของ รุจิพัชร์ กิตติวิวัฒนพงศ์ และกนกรัตน์ ยศไกร (2559) ที่พบว่า ความเป็นไปได้ในการเกิดคอรัปชั่นของสหกรณ์ออมทรัพย์ดีเด่น เนื่องจากปัจจัยภายใน คือระบบงานและบุคลากร ทั้งพฤติกรรม ค่านิยม อุดมการณ์และ จริยธรรม และปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วยการตรวจสอบ การกำกับดูแลเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย

สำหรับมาตรการป้องกันปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ในประเทศไทย ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ทั้ง 4 มาตรการหลัก ได้แก่ 1) มาตรการสร้างและพัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ 2) มาตรการสร้างระบบกำกับดูแลและตรวจสอบภายในสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) มาตรการกำหนดนโยบายข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และ 4) มาตรการสร้างความร่วมมือในขบวนการสหกรณ์ เพื่อการป้องกันการทุจริต จะเห็นว่ามาตรการทั้ง 4 มาตรการ มีความครอบคลุมทั้ง 3 ส่วน ตามทฤษฎีการป้องกันอาชญากรรม คือ มาตรการที่ 2 และ 3 เป็นมาตรการเพื่อการป้องกันตัวเองของสหกรณ์ (ตัวเหยื่อ) ในขณะที่มาตรการที่ 1 เป็นการป้องกันโดยหน่วยงานรัฐที่มีอำนาจในการกำกับดูแลและมาตรการที่ 4 เป็นการป้องกันโดยสภาพแวดล้อมหรือการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ทั้งนี้มาตรการหลักทั้ง 4 มาตรการมีความสอดคล้องกับผลการศึกษาอื่น ๆ ดังนี้

มาตรการหลักที่ 1 มาตรการสร้างและพัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุนและกำกับดูแลสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีมาตรการย่อยอีก 11 มาตรการ เป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตจากหน่วยงานรัฐที่ทำหน้าที่ในการแนะนำส่งเสริมและกำกับดูแล สรุปเป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ด้านกฎหมาย (มาตรการย่อยที่ 1.1) โดยต้องการให้หน่วยงานงานรัฐที่มีอำนาจกำหนดบทลงโทษที่รุนแรงต่อบุคลากรสหกรณ์ ที่เป็นผู้กระทำผิดและผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎมายอื่น ๆ ซึ่งมาตรการนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับสหกรณ์ เช่น ผลการศึกษาของ ศิลาพร ไชสวัสดิ์และญาดากาศยปนันทน์ (2559) ที่เสนอว่า ควรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม ผู้บริหารสหกรณ์ยักยอกและฉ้อโกงให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบทลงโทษที่มีอยู่ยังมีการกำหนดโทษน้อยและผลการศึกษาของ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (2560) ที่เสนอว่าควรมี

การปรับปรุงกฎหมายเพื่อปรับบทบาทในด้านการกำกับดูแลให้มากขึ้น และมีการกำหนดบทลงโทษที่สอดคล้องกับกรณีไม่มีการปฏิบัติตามการกำกับดูแลดังกล่าว ซึ่งในด้านกฎหมายนี้เห็นว่า เนื่องจากสหกรณ์มีความเป็นองค์กรธุรกิจ ดังนั้น หากเกิดปัญหาการทุจริต สมควรที่การกำหนดโทษจะเป็นกำหนดโทษทั้งหมู่คณะ หรือเป็นโทษที่ทั้งองค์กรต้องรับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับ Donald R. Cressey (1996) ที่เสนอไว้ว่า องค์กรธุรกิจพิเศษจากบุคคลที่ประกอบขึ้นมาเป็นองค์กรและสมเหตุผลมากกว่า ที่จะไล่ตามเป็นหมู่คณะ แทนที่จะเป็นบุคคลที่เป็นเพียงตัวแทนขององค์คณะที่กระทำผิดในด้านที่ 2 ด้านการสร้างและพัฒนาระบบส่งเสริมสนับสนุนและกำกับดูแลสหกรณ์ (มาตรการย่อยที่ 2-11) ซึ่งจะเป็นการเสนอมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการสร้างและพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การสร้างระบบงานเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลและการสร้างเครือข่ายเพื่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ เดือนเด่น นิคมบริรักษ์และคณะ (2554) ที่เสนอว่า รูปแบบเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่นในภาคเอกชน อาจดำเนินการได้โดยการผลักดันให้มีการปรับปรุงกฎระเบียบ และวิธีการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่นในภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งการรณรงค์และการให้ความรู้แก่ประชาชนและนักลงทุนทั่วไปเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นในภาคเอกชน

มาตรการหลักที่ 2 มาตรการสร้างระบบกำกับดูแลและตรวจสอบภายในสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีมาตรการย่อย 7 มาตรการ ที่มุ่งเน้นให้สหกรณ์ เป็นผู้ดำเนินการเพื่อป้องกันตนเองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากปัญหาการทุจริต โดยมาตรการย่อยทั้ง 7 มาตรการ สามารถสรุปเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ 1) การสร้างระบบกำกับดูแลของผู้ทำหน้าที่ต่าง ๆ (มาตรการย่อยที่ 2.1-2.4) ซึ่งประกอบไปด้วย สมาชิกสหกรณ์ที่ควรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารผู้ตรวจสอบกิจการ ที่ควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติระเบียบภายในสหกรณ์ เพื่อกำกับไม่ให้คณะกรรมการดำเนินงานของสหกรณ์ ใช้อำนาจในการออกระเบียบจนอาจเปิดโอกาสให้เกิดการทุจริต และผู้ตรวจสอบภายใน ที่จะคอยตรวจสอบการทำงานของฝ่ายจัดการและส่งผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการดำเนินการใช้ในการกำกับการทำงานของฝ่ายจัดการได้ สำหรับประเด็นที่ 2 คือ การสร้างระบบตรวจสอบภายใน (มาตรการย่อยที่ 2.5-2.7) เป็นการสร้างระบบตรวจสอบโดยการนำ IT มาเป็นเครื่องมือ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงโดยเป็นการตรวจสอบทั้งระดับเจ้าของกิจการ ตรวจสอบการทำงานของผู้แทน (สมาชิกตรวจสอบการบริหารงานของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ) และการตรวจสอบในระดับปฏิบัติงาน (คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายจัดการ) ทั้งนี้ สำหรับมาตรการหลักที่ 2 ผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าสหกรณ์เข้าใจว่าตัวสหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นลักษณะเดียวกับองค์กรธุรกิจทั่วไป นั่นคือ การบริหารสหกรณ์โดยใช้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการตรวจสอบภายใน และระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการดำเนินการเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริต ตามแนวทางกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตแบบสากล จึงจะทำให้สหกรณ์มีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันกับองค์กรธุรกิจอื่นได้ในอนาคต

มาตรการหลักที่ 3 มาตรการกำหนดนโยบายข้อบังคับระเบียบและจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ซึ่งมีมาตรการย่อย 5 มาตรการ ที่มุ่งเน้นให้สหกรณ์เป็นผู้ดำเนินการเพื่อป้องกันตนเองไม่ให้ตกเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากปัญหาการทุจริตเช่นเดียวกับ มาตรการที่ 2 แต่แตกต่างกัน ตรงที่มาตรการหลักที่ 2 เน้นวิธีการปฏิบัติในขณะที่มาตรการหลักที่ 3 เน้นการกำหนดนโยบายกฎกติกาแผนและช่องทาง (มาตรการย่อยที่ 3.1-3.5) ซึ่งมาตรการหลักที่ 3 นี้สอดคล้องกับการกำหนดมาตรการของ คณะกรรมาธิการวิสามัญ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (2558) ที่เสนอให้ภาคธุรกิจกำหนดนโยบายที่จะประกอบธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจรรยาบรรณธุรกิจ เช่น คำประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต สำหรับมาตรการนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นสิ่งจำเป็นอีกอย่างหนึ่งที่สหกรณ์ต้องดำเนินการ เนื่องจากการกำหนดโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร ซึ่งหากหน่วยงานใดที่ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ กับ เรื่องการป้องกันการทุจริต ก็ย่อมส่งผลยับยั้งการตัดสินใจกระทำผิดของผู้ปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

มาตรการหลักที่ 4 มาตรการสร้างความร่วมมือในขบวนการสหกรณ์เพื่อการป้องกันการทุจริตซึ่งมีมาตรการย่อย 4 มาตรการ โดยทั้ง 4 มาตรการย่อย มุ่งเน้นให้ขบวนการสหกรณ์มีการป้องกันการทุจริต โดยเฉพาะผู้นำขบวนการสหกรณ์อย่างสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยและชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด เข้ามามีบทบาทในการป้องกันการเกิดปัญหาการทุจริตในขบวนการสหกรณ์ด้วย ทั้งด้านการกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการตรวจสอบเพิ่มเติมจากคณะอนุกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการส่งเสริม และคณะอนุกรรมการพัฒนา เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลและตรวจสอบภายในสำหรับสหกรณ์สมาชิกการกำหนดนโยบายไม่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือติดต่อทางธุรกิจกับสหกรณ์ ที่ไม่ดำเนินการตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการอบรมให้ความรู้แก่สหกรณ์สมาชิกและสมาชิกของสหกรณ์เกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ หรือลักษณะการทุจริตที่เกิดขึ้นแล้วในสหกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดตั้งกองทุนคุ้มครองเงินฝากของสมาชิกสหกรณ์ในระดับประเทศด้วย สำหรับมาตรการหลักข้อนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นการดีที่สุดหากผู้นำขบวนการสหกรณ์ดังที่กล่าวมา เข้ามามีบทบาทในการป้องกันการทุจริตในสหกรณ์ด้วย นอกเหนือจากการดำเนินการจากฝ่ายรัฐเพียงส่วนเดียว ทั้งนี้เพื่อให้ในอนาคตขบวนการสหกรณ์จะได้มีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างองค์กรธุรกิจมืออาชีพ เช่นเดียวกับ สหกรณ์ในประเทศพัฒนาแล้ว และเมื่อเป็นเช่นนี้หน่วยงานภาครัฐก็ต้องเตรียมพร้อมที่จะปรับบทบาทตนเองด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการแผ่นดิน ที่ต้องการให้ส่วนราชการมีขนาดเล็ดลงในอนาคต

2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่สัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ด้วยความสัมพันธ์ของปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ทำให้การบริหารจัดการที่หยุดนิ่ง แต่เป็นการบริหารจัดการในองค์กรที่มีรูปแบบที่มีความเคลื่อนไหวตลอดเวลา ดังนั้น การบริหารจัดการในสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จึงเน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุ

ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ สำหรับการศึกษานี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษารายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดังนี้

2.4.1 ด้านบรรยากาศองค์กร

2.4.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำจำกัดความและความหมายของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548; อ้างถึงใน มณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Robert (2001; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นการกระทำของสมาชิกในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร และสามารถอธิบายคุณลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 95) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคลากรรับรู้โดยตรงและโดยอ้อม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถานและพฤติกรรมของบุคลากรมีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละองค์กร สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การ

ธาวิน ธาระมนต์ (2561, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศของหน่วยงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยการรับรู้บรรยากาศของสถานที่ทำงาน เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สรุปความหมายได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลหรือเป็นทีม ที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์กร และมีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารขององค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ภายใต้นโยบายการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ เดียวกัน ที่สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถานและพฤติกรรมของบุคลากร มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละองค์กร สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร

2.4.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลหรือข้าราชการในองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นข้าราชการอยู่ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของข้าราชการในองค์กร ทั้งการจูงใจและการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กร รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เอาไว้ดังนี้

Likert and Likert (1976; อ้างถึงใน ธาวิน ธาระมนต์, 2561, น. 62) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่ามีลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ความเป็นไปในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบข่าวสารที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับงานในทุกระดับ

3. การคำนึงถึงบุคลากรในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการ การปรับปรุงสถานที่ทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง อำนาจและอิทธิพลจากผู้บริหารและจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น หากผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ฝ่ายปฏิบัติก็จะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านในการบริหาร เป็นต้น

5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดหาวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงาน มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประเมินสิทธิผลในการทำงาน

6. การจูงใจ หมายถึง การที่องค์กรให้การสนับสนุนแก่บุคลากรที่มีความสามารถยอดเยี่ยม ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

ธาวิน ธาระมนต์ (2561, น. 62) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรของหน่วยงานเป็นการรับรู้ของข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นข้าราชการอยู่ โดยเป็นการรับรู้และประเมินจาก 7 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติ และด้านการทำงานเป็นทีม

2.4.1.3 การวัดบรรยากาศองค์กร

Litwin and Stringer (2000, p. 245-262) ได้สร้างแบบประเมินบรรยากาศองค์กรขึ้นในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหาร นักวิจัย พนักงานฝ่ายขาย พนักงานในโรงงานหลายกลุ่ม แบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตรฐานวัดประเมินค่า โดยแบบประเมินชุดแรก แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 มิติ ภายหลังได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดขึ้นใหม่เป็น แบบประเมินชุดที่ 2 ซึ่งแบบประเมินชุดที่ 2 นี้ ได้แบ่งมิติการวัดออกเป็น 9 มิติ คือ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติความอบอุ่น 4) มิติการสนับสนุน 5) มิติการให้รางวัลและลงโทษ 6) มิติความขัดแย้ง 7) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) มิติความผูกพันต่อองค์กร 9) มิติความเสี่ยงซึ่งแบบประเมินนี้มีผู้นำมาใช้และปรับใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์กรอย่างกว้างขวางในประเทศไทย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ ฮาลปิน และ ครอฟท์ และของลิทวิน และสตริงเจอร์ มาปรับใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

2.4.2 ด้านภาวะผู้นำ

2.4.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ธีรเดช จันทคัท (2561, น. 57) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคล ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักนำ ชี้นำหรือชักจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจกับตนในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

มณู บุญศรีมณีชัย (2559, น. 102) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย เพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

โชติ บดีรัฐ (2558, น. 176) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาการยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, น. 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในคุณลักษณะ พฤติกรรมความสามารถของผู้นำ โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อทีมงาน เพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายได้ตามข้อกำหนด หรือตามระยะเวลาที่กำหนดได้

2.4.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้การศึกษาความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปทฤษฎีความเป็นผู้นำจะมุ่งที่เป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ การระบุองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญสามอย่างที่ถูกนำเสนอ คือ (1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และ (3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ วิธีการศึกษาแต่ละอย่างจะมีแนวทางที่แตกต่างกันต่อการทำความเข้าใจการคาดคะเนความสำเร็จของการเป็นผู้นำและการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจในช่างเวลานี้ คือ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 118) ได้กล่าวว่า 1) ผู้นำแบบสั่งการ เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ เหมาะกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำ ผู้นำจะต้องสั่งเป็นอย่างมากในสถานการณ์แบบนี้ต้องให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงและนิเทศอย่างใกล้ชิด 2)ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ ผู้ตามต้องการการสนับสนุนเป็นอย่างมาก แต่ต้องการการชี้นำเพียงเล็กน้อยในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำจะต้องให้ผู้ตามได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้ตัดสินใจ 3) ผู้นำแบบขายความคิด เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูงด้วยเหมาะกับผู้ตามที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานสูง แต่ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระยะที่กำลังพัฒนา ผู้น่าจะเป็นต้องให้คำแนะนำและชี้นำในระดับมากอยู่ทั้งให้การสนับสนุนและความมั่นใจในระดับสูงด้วย ในสถานการณ์แบบนี้ผู้นำต้องอธิบายการตัดสินใจของตนเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ซักถามเพื่อความกระจ่าง

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558, น. 73) ได้กล่าวว่า 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการจะมีลักษณะที่เน้นงาสูงแต่เน้นคนและความสัมพันธ์ต่ำ ผู้นำแบบสั่งงานนี้จะให้ทิศทางการทำงานที่ชัดแจ้งว่าทำงานอย่างไรให้สำเร็จจะเน้นการสั่งการให้งานเดินหน้าอย่างชัดเจนเป็นขั้นตอนและควบคุมงานอย่างใกล้ชิด การสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำจะเน้นความสัมพันธ์มากแต่เน้นงานน้อย ผู้นำจะร่วมแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่ชี้นำ ควบคุม กำกับ หรือสั่งงาน 3) การสอนงานหรือขายความคิด (Selling Style)เป็นผู้นำที่มีการเน้นความสำคัญของงานและคนไปพร้อม ๆ กัน ผู้นำจะอธิบายการตัดสินใจและให้ผู้ตามมีโอกาสที่จะซักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่างแจ้งเกี่ยวกับงานที่จะต้องทำ ผู้นำแบบนี้จะขายอธิบายความคิดที่ตัดสินใจให้ผู้ตามมีโอกาสถามเพื่อมิให้เกิดความสงสัยและไม่แน่ใจ เมื่อผู้ตามเห็นด้วยหรือซื้อความคิดจะทำให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้นการสื่อสารระหว่างผู้นำแบบนี้กับผู้ตาม26จะเป็นการสื่อสารแบบสองทาง

สาคร สุขศรีวงศ์ (2558, น. 158-159) ทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำเกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่จะศึกษาลักษณะเฉพาะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่ามีคุณลักษณะอย่างไร ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้น อาจทำได้โดยสร้างและปรับปรุงคุณลักษณะเฉพาะของตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา (Conceptual Characteristics) เป็นความฉลาดหลักแหลมของผู้นำ สามารถคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ แม้ปัญหาที่มีความซับซ้อนก็สามารถเล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และกำหนดแนวทางตอนสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม

2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) เป็นทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดีเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างที่ดีกับสังคมโดยทั่วไป

3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน (Technical Characteristics) เป็นทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้นรู้จักวิธีในการถ่ายทอดและสอนงาน เป็นต้น

4. คุณลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) เป็นคุณลักษณะส่วนตัวโดยทั่วไปเช่น มั่นใจในตนเอง มั่นคงทางอารมณ์ สามารถเก็บความรู้สึกในโอกาสอันควรรักษาความลับมีความรับผิดชอบสูง มีความทะเยอทะยาน มีความรอบคอบ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ย่อท้อ และมีความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นต้น

5. คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพ เช่น อายุส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก และโหงวเฮ้ง เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะทางกายภาพเหล่านี้ แม้จะขาดข้อมูลจากการวิจัยเชิงประจักษ์ในการสนับสนุน แต่ในบางสังคมก็ยังได้รับการยอมรับเป็นแนวปฏิบัติ

6. คุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม (Social Background Characteristics) เป็นคุณลักษณะทางพื้นฐานสังคม เช่น ฐานะทางครอบครัว ชื่อเสียงของวงศ์ตระกูล และประวัติการศึกษา เป็นต้นผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคม ไม่ จำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดีเสมอไป แต่ผู้ที่มีพื้นฐานทางสังคมที่ดีมักได้รับการยอมรับจากสังคม จึงมีโอกาสได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้นำ ความเชื่อดังกล่าวอาจจะถูกหรือผิดก็ได้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2558, น. 159-162) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีหรือประสบความสำเร็จมักจะมีพฤติกรรมไปในแนวทางหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ล้มเหลว ทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการแสดงออก การตัดสินใจ การสื่อสารกับสมาชิกขององค์กร การให้ความสนใจกับความรู้สึกของคน การใส่ใจในงานที่รับผิดชอบและการมอบหมายงาน เป็นต้น การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมจึงมีอย่างต่อเนื่องจนสรุปได้เป็นทฤษฎีซึ่งนำมาเรียนรู้และวิเคราะห์แยกแยะได้อย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารที่ประสงค์จะพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จึงควรศึกษาทฤษฎีเหล่านี้เพื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์และฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมในการเป็นผู้ตามแบบที่ประสบความสำเร็จแล้วนั้น ด้วยทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 3 ประเภทตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอว่า (University of Iowa's 3 Types of Leadership) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาศึกษา พบว่า สามารถจัดแบ่งภาวะผู้นำออกได้เป็น

3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำแบบประชานิยม และผู้นำแบบเสรีนิยม 2) ทฤษฎีความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการใช้อำนาจ ผู้บริหารแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่มากน้อยแตกต่างกันไป ยิ่งผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่สูงจะทำให้ผู้บริหาร มีลักษณะใกล้เคียงกับผู้นำแบบอัตนิยมมากขึ้น อาจกล่าวได้อีกอย่างว่าเป็นลักษณะของภาวะผู้นำ แบบเน้นผู้นำาหรือหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกน้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ลดลง ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการคิดและการแสดงออกเพิ่มขึ้นตามลำดับ และยังนำมาซึ่งความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) พฤติกรรม 2 ด้านของผู้นำตามการศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio's Two Dimensional Model of Leader Behaviors) นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโอไฮโอศึกษา พบว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้นสามารถจัดแบ่งโดยรวมออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น หรือเน้นคนและพฤติกรรมในการริเริ่มโครงสร้างการทำงานหรือมุ่งงาน 3.1) พฤติกรรมเน้นคน หมายถึง พฤติกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ความสำคัญกับความคิด และความต้องการของบุคคลอื่นเป็นลำดับแรก 3.2) พฤติกรรมเน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานดังนั้น ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยที่พบข้างต้น มาเตือนใจได้อย่างดีว่าในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งด้านคนและด้านงาน ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนอาจละเลยด้านใดด้านหนึ่ง และบางครั้งอาจละเลยทั้ง 2 ด้าน ซึ่งย่อมส่งผลให้โอกาสแห่งความสำเร็จในการทำงานลดลงไป สาคร สุขศรีวงศ์ (2558, น. 162-165 และ 182-184) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่ตายตัวและไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น หากแต่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อผู้นำสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับแต่ละสถานการณ์ ผู้บริหารที่ต้องการจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยผู้นำตามสถานการณ์ให้เกิดประโยชน์กับตนเอง จึงต้องศึกษาว่าสถานการณ์หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อวิธีการและพฤติกรรมของผู้นำเหล่านั้นมีอะไรบ้าง และแต่ละสถานการณ์ผู้นำควรจะใช้วิธีการใดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้สูงสุด ซึ่งสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสำคัญได้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ความต้องการของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดวิธีการที่ผู้นำ ใช้ในการบริหารงานกล่าวคือ เมื่อความต้องการของพนักงานแตกต่างกันออกไปย่อมส่งผลให้ผู้นำ เลือกใช้วิธีการบริหารงานที่แตกต่างกันเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานคนนั้น ๆ หากพนักงานต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ผู้นำ จำเป็นต้องเน้นการให้เกียรติและยกย่องในความสำเร็จของพนักงานมากที่สุด แต่หากพนักงานต้องการความรักและความผูกพันกับสมาชิกในองค์กร ผู้นำ ต้องเน้นที่ความรู้สึกของพนักงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกองค์กรเป็นต้น 2) ลักษณะการตัดสินใจของกลุ่ม กลุ่มแต่ละกลุ่มย่อมมีลักษณะการตัดสินใจที่แตกต่างกันกลุ่มบางกลุ่มอาจเปิดให้สมาชิกอภิปรายประเด็นที่จะตัดสินใจอย่างเสรีแล้วลงคะแนนเสียงเพื่อหาข้อสรุปโดยเสียงข้างมาก ผู้นำที่บริหารจัดการในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะดังกล่าว อาจเข้าร่วมอภิปราย ออกความเห็น และเมื่อประชุมเป็นเวลาสมควรแล้ว ผู้นำอาจสรุปขอให้ที่ประชุมลงคะแนนเสียงได้ทันที แต่บางกลุ่มอาจไม่ต้องการให้มีการลงคะแนนเสียง

เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดการแตกแยกจึงเน้นให้สมาชิกพยายามโน้มน้าวความเห็นของกันและกันจนทุกคนเห็นชอบร่วมกันแล้วจึงตัดสินสนใจผู้นำ ที่อยู่ในกลุ่มที่มีการตัดสินใจลักษณะนี้อาจต้องระมัดระวังด้านความรู้สึกของสมาชิกกลุ่ม และผู้นำย่อมไม่สามารถตัดบทการอภิปรายเพื่อให้ลงมติหากเห็นว่าสมาชิกกลุ่มยังไม่มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ ผู้นำที่ดีจึงจำเป็นต้องศึกษาลักษณะการตัดสินใจของสมาชิกกลุ่มให้ชัดเจนแล้ว จึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานกลุ่ม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และสมาชิก ผู้นำที่เป็นเพื่อนหรือสนิทสนมคุ้นเคยกับสมาชิกย่อมต้องใช้วิธีการบริหารจัดการที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่รู้จักสมาชิกเป็นการส่วนตัว อาทิในการทำรายงานกลุ่มของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย แม้จะกำหนดให้สมาชิกคนหนึ่งเป็นผู้นำกลุ่มแต่ผู้นำ คนดังกล่าวย่อมไม่สามารถใช้เพียงการออกคำสั่ง เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ แต่ต้องขอร้องเพื่อนให้ทำงานตามแนวทางที่ประสงค์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการชี้นำ อย่างไรก็ตามในองค์กรทั่วไปผู้นำย่อมสามารถออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามงานในหน้าที่ได้ 4) แหล่งที่มาของอำนาจ ผู้นำที่มีอำนาจจากความชื่นชมมักพบว่าตนเองแทบไม่ต้องใช้วิธีการบังคับหรือขู่จะลงโทษพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานตามเป้าประสงค์ เนื่องจากพนักงานมีความชื่นชมและยินยอมพร้อมใจในการทำงานอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่มีเพียงอำนาจในการลงโทษ ย่อมต้องอาศัยการบังคับและขู่เข็ญในการลงโทษจึงจะทำให้พนักงานทำงานตามที่ต้องการได้ 5) ลักษณะงาน งานที่จำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เช่น งานสร้างโฆษณา ผู้นำจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบหลวม ๆ เป็นกันเอง เน้นความรู้สึกของคนมากกว่างานในโรงงานซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะชัดเจนตายตัว ที่ผู้นำจำเป็นต้องบริหารงานโดยอาศัยกฎระเบียบและคำสั่งในการทำงาน 6) คุณลักษณะเฉพาะ การที่แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ผู้นำจึงควรเลือกวิธีในการบริหารงานให้สอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะของตนเองด้วย เช่น หากตนเองเป็นคนที่อ่อนไหวไม่สามารถรับเรื่องกระเทือนใจหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ก็ไม่ควรเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบอัตนิยมในการบริหาร เนื่องจากอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างตนเองกับสมาชิกกลุ่มได้ง่าย เป็นต้น 7) วุฒิภาวะของผู้ตาม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในการกำหนดวิธีการบริหารงานของผู้นำ หากผู้ตามมีวุฒิภาวะสูง ผู้นำอาจมอบหมายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการทำงานให้ผู้ตามได้ทั้งหมด ซึ่งตรงข้ามกับผู้ตามที่มีวุฒิภาวะต่ำผู้นำย่อมไม่ควรมุ่งเน้นที่ผู้ตามแต่ต้องเน้นที่ตัวผู้นำเอง เพื่อให้การทำงานสามารถสำเร็จตามประสงค์ได้โดยผู้นำจะต้องกำหนดวิธีการทำงานแล้วออกคำสั่งให้ผู้ตามปฏิบัติ แล้วตรวจติดตามผลอย่างใกล้ชิด นอกจากแนวคิดทั้งกลุ่มที่กล่าวมาแล้วในปัจจุบันยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic Theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็น

ว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม แลเอื้ออาทรแกผู้อื่น ชอบเสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุดกระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic Leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดีและการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่าผู้นำบางคนสามารถนำองค์กรหรือหน่วยงานของตนประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้อย่างไร และเนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการลงทุนหรือดำเนินธุรกิจข้ามประเทศ ทำให้หลาย ๆ องค์กรมุ่งสร้างผู้นำที่สามารถบริหารและจัดการคนในประเทศ ทำให้หลาย ๆ องค์กรมุ่งสร้างผู้นำ ๆ มที่สามารถบริหารและจัดการคนในประเทศที่ไปลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ ประกอบกับแนวคิดที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมขึ้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการของกระบวนการแต่ละยุคมีความแตกต่างกันตามแนวคิดและผู้เรียบเรียงที่จะทำการศึกษา โดยเริ่มต้นจากทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะ ทฤษฎีผู้นำแบบพฤติกรรม และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ต่อมามีการศึกษาผู้นำตามแนวคิดร่วมสมัยมีการบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีทั้งหลายเหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

2.4.2.3 การวัดภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544; อ้างถึงใน มณู บุญศรีมณีชัย 2559, น. 67) ได้สร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทีม สอบถามจากการกระทำของผู้นำว่าส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการตามที่สอบถามมากน้อยเพียงใด เพราะผู้นำทีมที่ดีและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้การแบ่งปันอำนาจแก่ผู้อื่น รู้จักการใช้อำนาจ การใช้ข้อมูล และการมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้อื่น ผู้นำแบบอัตตนิยม จะขัดขวางมากกว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สามารถสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามแนวคิดและทักษะการเป็นผู้นำทีมงานที่ดีเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ฝึกอบรมและพัฒนาได้ ทักษะการเป็นผู้นำทีมงานจึงเป็นทักษะสำคัญยิ่งของผู้นำในทุกองค์การ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด นำมาปรับใช้ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

2.4.3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4.3.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความกล้า ความเชื่อ ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคลจนทำให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการได้ เช่น การยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ การไปติดต่อประสานงาน พูดคุยหรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งทางราชการ และทุกระดับ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไว้ดังนี้

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 7) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความกล้า ความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จนทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านสามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการได้ เช่น การยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ การไปติดต่อ ประสานงาน พูดคุย การแสดงความคิดเห็นหรือแสดงจุดยืนของตนกับบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องต่าง ๆ

สยาม ประเสริฐกูล (2561, น. 84) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างจริงจังวาจะสามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งเหลานี้จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองคการได้

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2560) ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง เรื่องมองเห็นได้ง่าย ๆ ทั้งจากพฤติกรรม การแสดงออกด้วยภาษากาย การพูดจา

มะลิวัลย์ แสงสวัสดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่น หมายถึง ความสามารถในการทำให้เกิดความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ความมั่นใจในความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์โดยเต็มใจที่จะไว้วางใจต่อบุคคลหรือองค์กรหนึ่ง ๆ พร้อมทั้งความเชื่อมั่นจะเป็นส่วนหนึ่งของความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อบุคคลหรือองค์กร และมีความผูกพันอย่างแท้จริง ซึ่งการที่ลูกค้าเกิดความเชื่อมั่นในผู้ให้บริการ หมายถึง การที่ลูกค้าเชื่อมั่นในองค์กรว่ามีความน่าเชื่อถือ ในผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ความกล้า ความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล และการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นเรื่องที่เรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ และที่สำคัญ การสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นไม่ว่าจะแก่ตนเองหรือแก่ผู้อื่น แม้จะยากแต่ก็คุ้มค่าต่อความพยายาม

2.4.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง

นันทภัค แต่รุ่งเรือง (2562, น. 62) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการสามารถประเมินค่าได้จากความเชื่อมั่นของลูกค้า ซึ่งผู้ให้บริการแต่ละองค์กรมีโอกาสจะได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้าแตกต่างกันจะเกิดการประเมินได้เมื่อลูกค้าได้ใช้บริการเสร็จสินแล้ว การบริการนั้นจะเปรียบกับข้อตกลงก่อนใช้บริการที่ผู้ให้บริการกำหนดไว้ก่อนการให้บริการ หากลูกค้าบรรลุวัตถุประสงค์หรือได้รับการตอบสนองตรงตามที่คาดหมายไว้ความเชื่อมั่นของลูกค้าจะเกิดขึ้นความเชื่อมั่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการระบุข้อตกลง เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้า

สยาม ประเสริฐกูล (2561, น. 84) ได้กล่าว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง ปจจุบันองคการควรพิจารณาถึงวิธีการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) เชน การดึงดูด การพัฒนา และการดำรงไวให้คงอยู่ของกลุมคนที่เป็นเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นกลุมคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมในตำแหนงงานนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามความสามารถที่มีอยู่แล้วในตัวของแต่ละบุคคลนั้นมันก็ไม่อาจที่จะนำออกมาใชได้เลยหากคน ๆ นั้น ไม่มีความต่องการที่จะแสดงความสามารถนั้น ๆ ออกมา ดังนั้นองคการจึงจำเป็นที่จะตองวางกลยุทธ เพื่อที่จะสร้างใหบุคลากรได้เกิดมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถของตนเอง (Talent Mindset)

Parker (1998; อ้างถึงใน สยาม ประเสริฐกูล, 2561, น. 87) กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเองสูง (Greater Rolebreadth Self-Efficacy) จะมีการประเมินจากหัวหนางานว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าแก่องค์กร และอีกงานวิจัยกล่าวไว้เช่นกันว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเอง จะถูกพิจารณาจากหัวหนางานว่าพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้เกิดผลปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

2.4.3.3 การวัดความเชื่อมั่นในตนเอง

ในการประเมินความเชื่อมั่นในตนเอง โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็น มาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด นำมาปรับใช้ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

2.4.4 ด้านการรับรู้บทบาท

2.4.4.1 ความหมายของการรับรู้บทบาท

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการรับรู้บทบาท ที่เกิดจากการแปลความหมายของบุคคล จากการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ การรับรู้ยังมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายดังนี้

ตุลยฤทธิ์ วิเศษชัย (2561, น. 51) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่พนักงานส่วนตำบล สามารถแปลความหมายการรับทราบบทบาทของตนที่ได้รับมอบหมาย โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ เป็นต้น

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 83) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายของบุคคลจากการรับสัมผัสจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งการรับรู้นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ เป็นต้น และเป็นกระบวนการที่เกิดแทรกระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง

อุบลวรรณา ภวกานันท์ และคณะ (2554; อ้างถึงใน ตุลยฤทธิ์ วิเศษชัย 2561, น. 51) ให้ความหมายการรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับรู้ข้อมูลที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมองข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ สัมผัส ข้อมูลเร้าอวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้ เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น มองเห็น ได้ยิน นั่นคือการับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้

สรุปความหมายของบทบาทได้ว่า หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ได้รับตามโครงสร้างทางสังคม โดยรูปแบบของการบริหารจัดการดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย

2.4.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บทบาท

การรับรู้บทบาท เป็นการปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ดังนั้น บทบาทจึงเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งที่ได้รับตามโครงสร้างทางสังคม

โดยรูปแบบของการรับรู้บทบาทดังกล่าวจะถูกกำหนดโดยความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย ดังนั้น บทบาทของบุคคลจึงได้รับการคาดหวังจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม และบุคคลก็คาดหวังถึงบทบาทของคนอื่นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ดีการคาดหวังในบทบาทของบุคคลจะมีความแตกต่างกันด้วยบุคคลมีความคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในการแสดงบทบาทสามารถจำแนกเป็น 2 บทบาท คือ บทบาทที่เกิดขึ้นจากตำแหน่งที่ได้รับและบทบาทที่ถูกคาดหวังให้แสดงออกจากสมาชิกในสังคม

George and Jones (1997; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 83) ให้ความหมาย ความขัดแย้งในบทบาทว่า เป็นการเกิดขึ้นของพฤติกรรมที่คาดหวังหรืองานที่แตกต่างจากการคาดหวังของบุคคลอื่น ความขัดแย้งในบทบาท หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำตามบทบาทตนเองที่มีตั้งแต่สองบทบาทขึ้นไป เป็นความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ขัดแย้ง หรือไม่ขัดแย้งเป็นความรู้สึกตรงกันข้ามในการที่จะต้องกระทำตามบทบาทในสองบทบาทที่เกี่ยวข้องกัน ด้วยเป็นสถานการณ์ที่บุคคลต้องเผชิญกับความคาดหวังที่เป็นการแข่งขันหรือขัดแย้งเมื่อสมาชิกในกลุ่มไม่มีความคาดหวังร่วมกัน หรือเป็นการปฏิบัติงานตรงข้ามกับความคาดหวังของตนเอง หรือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกัน หรือในเวลาเดียวกันของพฤติกรรมที่ต้องแสดงบทบาทมากกว่าสองอย่าง และไม่เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังไว้ ต้องพบกับสถานการณ์ขัดแย้งบ่อยครั้ง ซึ่งจำแนกความขัดแย้งที่เกี่ยวกับบทบาทออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender Conflict) โดยมีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมสนองความต้องการจากงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งไม่สอดคล้องกัน
2. ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender Conflict) เกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกับความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอีกคนหนึ่ง
3. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole Conflict) เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลหนึ่งมีอยู่หลายบทบาทแต่ละบทบาทที่มีอยู่นั้นจะเกี่ยวกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
4. ความขัดแย้งในบทบาทของผู้ครองตำแหน่ง (Job Incumbent Role Conflict) เกิดขึ้นเมื่อผู้ครองตำแหน่งนั้นพยายามที่จะทำอื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเขาเองในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพหรือสิ่งที่เขาคิดเกี่ยวกับตนเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่สอดคล้องกับความคิดเกี่ยวกับตน บุคคลก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวัง หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่นหรือตำแหน่งของตนเองได้

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 85) ได้กล่าวว่า ความไม่แน่ชัดในบทบาทหรือการขาดความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องของข่าวสารที่ถูกต้อง สำหรับการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบว่าบทบาทควรจะเป็นอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่างดีที่สุด อันส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล

2.4.4.3 การวัดปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 7) จากการประเมินการรับรู้บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาปรับใช้โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด ปรับเป็น 5 ระดับ มากที่สุด น้อยที่สุด เป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

2.4.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

2.4.5.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Emotion Intelligence ซึ่งมัก เรียกย่อ ๆ ว่า EQ หรือ EI เป็นเรื่องที่ดีได้รับการกล่าวมากหัวข้อหนึ่งในปัจจุบันว่า มีผลต่อความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพ ขีดความสามารถ และทักษะที่ไม่เกี่ยวกับด้านสติปัญญา แต่มีผลให้บุคคลสามารถเอาชนะสภาพตึงเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้ดี

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ได้มีการให้ความหมายไว้หลายอย่างตัวอย่าง เช่น 1) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคงการมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น 2) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (รัศมี มณีนิล, 2560)

ธันยพร จารุไพศาล (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือ ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อใช้ชีวิตมีความสุข และประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจอารมณ์ของตนเอง และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสมและมีความเข้าใจการแสดงออกของอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ในสถานการณ์เฉพะหน้าได้อย่างเหมาะสม 4) มีความเข้าใจ และมีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2.4.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

กรมสุขภาพจิต, 2543; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 83) กล่าวว่า มีนักจิตวิทยาได้ให้คำจำกัดความในแง่องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ซึ่งก็เกี่ยวโยงไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่ามี 5 องค์ประกอบต่อไปนี้

1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง หรือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การเข้าใจตนเองในด้านจิตใจ

2. การจัดการกับอารมณ์ เป็นความสามารถในการควบคุมความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้าหมอง และเข้าใจถึงผลของความล้มเหลวที่ขาดทักษะทางอารมณ์ ที่บุคคลที่ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง จะมีแต่ความรู้สึกซึมเศร้าหมดหวัง ท้อแท้ในขณะที่คนซึ่งมีปรีชาเชิงอารมณ์สูงจะสามารถเอาชนะต่อปัญหาต่าง ๆ และรู้จักแก้ไขต้นเหตุ ที่ทำให้เกิดอารมณ์ไม่ปกติได้

3. การมีแรงจูงใจในตนเอง เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักเป็นคนที่มีความตื่นตัวและประสบความสำเร็จเสมอไม่ว่าจะกระทำสิ่งใด

4. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ความสามารถในด้านนี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่รู้จักและเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไวและละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีโดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือเอื้ออาทรต่อผู้อื่น เช่น ครู จิตแพทย์ นักจิตวิทยา เป็นต้น

5. ความสามารถในการจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นเป็นผู้นำที่สามารถ บุคคลที่มีความสามารถสูงในด้านนี้มักจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ราบรื่น และเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลอื่น

จิราพรรณ วาสนาบุญส่งเสริม (2563, น. 8) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีอารมณ์และความรู้สึก (Emotion and Feeling) ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในกลไกทางร่างกายที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนชีวิตมนุษย์ที่สำคัญที่สุด กล่าวคือ พฤติกรรมและวิธีการต่าง ๆ ที่มนุษย์แสดงออกมาอย่างเป็นธรรมชาติตั้งแต่วินาทีแรกที่มนุษย์กำเนิดมาบนโลกจนถึง ณ ปัจจุบันขณะเป็นผลพวงมาจากกลไกของอารมณ์และความรู้สึกของมนุษย์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางความคิดและพฤติกรรม วิธีการรับรู้ และเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

Goleman (1998; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 83) ให้ความเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถพิเศษ (Talents) และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน จำแนกความฉลาดทางอารมณ์เป็น 2 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะทางอารมณ์ส่วนบุคคล (Personal Competence) แบ่งเป็น 3 มิติ และสมรรถนะทางสังคม (Social Competence) แบ่งเป็น 2 มิติ รายละเอียดดังนี้

1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง (Self - Awareness) คือการที่บุคคลรู้ว่าตนกำลังรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น และใช้ประโยชน์จากความรู้สึกพึงพอใจช่วยในการตัดสินใจและการประเมินความเป็นจริงเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง และมีความรู้สึกเพียบพร้อมในเรื่องความมั่นใจในตนเอง

2. การจัดการอารมณ์ของตนเอง (Self - Regulation) คือ ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนในลักษณะที่จะเอื้อประโยชน์มากกว่าที่จะขัดขวางการทำงานในขณะนั้น เป็นคนมีสติและสามารถเลื่อนการสนองตอบต่อความพึงพอใจของตนออกไปก่อนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ และเมื่อมีความทุกข์ใจก็สามารถกลับคืนสู่สภาพปกติได้ดี

3. การจูงใจตนเอง (Motivation) คือ การใช้ความรู้สึกพึงพอใจอย่างลึกซึ้งที่จะนำทางและทำให้ตนเองทำกิจกรรมเพื่อการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ใช้ความรู้สึกช่วยให้ตนมีความคิดริเริ่มและพยายามที่จะปรับปรุงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่เป็นเลิศ และใช้ความรู้สึกช่วยให้มีความเพียรพยายามแม้จะมีอุปสรรคและความคับข้องใจก็ตาม มีการโน้มน้าวของอารมณ์ที่เกื้อหนุนเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) คือ การที่รับรู้ได้ว่าบุคคลอื่นรู้สึกอย่างไร สามารถเข้าใจในมุมมองของคนอื่นได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลหลายแบบได้

5. การมีทักษะทางสังคม (Social Skills) คือสามารถจัดการกับอารมณ์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี สามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำมีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่น สามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการชักจูงและเป็นผู้นำในการประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้ง เพื่อการร่วมมือกันและการทำงานเป็นทีมได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามนิยามของกรมสุขภาพจิต (กรมสุขภาพจิต, 2544; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 73)

1. ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย ความสามารถดังต่อไปนี้

1.1 ควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง
- 1.1.1 รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง
- 1.1.2 ควบควบคุมอารมณ์และความต้องการได้
- 1.1.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 เห็นใจผู้อื่น
- 1.2.1 ใส่ใจผู้อื่น
- 1.2.2 เข้าใจและยอมรับผู้อื่น
- 1.2.3 แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 รับผิดชอบ
- 1.3.1 รู้จักให้/รู้จักรับ
- 1.3.2 รับผิด/ให้อภัย
- 1.3.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 รู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง
- 2.1.1 รู้ศักยภาพตนเอง
- 2.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้
- 2.1.3 มีความมุมานะไปสู่เป้าหมาย

2.2 ตัดสินใจและแก้ปัญหา
- 2.2.1 รับรู้และเข้าใจปัญหา
- 2.2.2 มีขั้นตอนในการแก้ปัญหา

2.2.3 มีความยืดหยุ่น

2.3 มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

2.3.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3.2 กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.3.3 แสดงความเห็นที่ขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

3. สุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย

3.1 ภูมิใจในตนเอง

3.1.1 เห็นคุณค่าตนเอง

3.1.2 เชื่อมั่นในตนเอง

3.2 พึงพอใจในชีวิต

3.2.1 มองโลกในแง่ดี

3.2.2 มีอารมณ์ขัน

3.2.3 พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางใจ

3.3.1 มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข

3.3.2 รู้จักผ่อนคลาย

3.3.3 มีความสงบทางจิต

ธันยพร จารุไพศาล (2563) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และรับรู้อารมณ์ของตนเอง ข้อนี้เป็นข้อที่สำคัญมาก และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา EQ เราต้องรู้จักตัวเราเองก่อนว่าเราเป็นคนอารมณ์แบบไหน ส่งผลกระทบอย่างไรต่อการแสดงออกหรือพฤติกรรมของเรา และส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร ด้านไหนเป็นข้อดีของเรา และด้านไหนเป็นข้อที่ควรพัฒนาของเรา

2. การควบคุมตัวเอง (Self-Management) หลังจากที่เรารับรู้อารมณ์ของตนเองและผลกระทบที่มีต่อผู้อื่นแล้ว สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนได้ แล้วแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น เมื่อฟังลูกน้องพูดแล้วรู้สึกหงุดหงิด ก็ตระหนักรู้ว่าตนเองกำลังหงุดหงิด แล้วควบคุมตนเองไม่ระเบิดใส่ลูกน้อง เป็นต้น คนที่สามารถควบคุมตนเองได้ดีจะมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

3. ทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Social Skills) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นก็เป็นสิ่งสำคัญ ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีและผู้อื่นอยากที่จะทำงานด้วยค่ะ ทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การสื่อสารด้วยวัจนะภาษา (คำพูด) การสื่อสารด้วยวัจนะภาษา (ภาษากายและน้ำเสียง) การให้เกียรติผู้อื่น เป็นต้น

4. การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และแสดงความใส่ใจเป็นพิเศษหากเขารู้สึกไม่ดี กังวล เศร้า เป็นต้น หากเราใส่ใจในการฟัง ฟังมากกว่าแค่คำพูด สังเกตน้ำเสียง และภาษากาย จะช่วยให้เราเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น สิ่งสำคัญ คือ ใส่ใจคนที่คุยด้วยจริงๆ ไม่ได้ทำอย่างอื่นไปด้วย

5. การจูงใจ (Motivation) เป็นคนที่มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) เต็มไปด้วยพลังที่ขับเคลื่อนจากภายใน มากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก (External Motivation) เช่น เงิน ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น มีการตั้งเป้าหมายและลงมือทำจนบรรลุเป้าหมาย ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค/ความยากลำบาก

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดย 1) มีความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 2) มีการแสดงออกทางอารมณ์ที่เหมาะสม และมีความเข้าใจในการแสดงออกของอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 3) มีความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ในสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม 4) มีความเข้าใจและมีความรู้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และสามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2.4.5.3 การวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 78) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาด ทางอารมณ์ 4 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการแสดงออกที่เหมาะสมและการเข้าใจการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และด้านการใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์จากการเข้าใจ และรู้เกี่ยวกับอารมณ์ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึงไม่จริงที่สุดนำมาปรับเป็น 5 ระดับ มากที่สุด น้อยที่สุด เป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

2.4.6 ด้านการมีส่วนร่วม

2.4.6.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental Emotion Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องการมีส่วนร่วมดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้มีกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นตามที่กำเนิดไว้กับทั้งทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย การมีส่วนร่วมนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

มณู บุญศรีมณีชัย (2559, น. 11) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ได้ร่วมกันคิด ตัดสินใจรวมไปถึงการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญที่ประชาชนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มและองค์การที่มีพลังและอำนาจในการต่อรอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา

ประพันธ์ วรรณบวร (2543 ; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร 2559, น. 63) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้ตั้งแต่แรกจนถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและรับการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ธีรเดช จันทคัท (2561, น. 57) การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานของสมาชิกตั้งแต่การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ วางแผน การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการติดตามผลที่ส่งผลให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ

สรุปความหมายการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจโดยพร้อมเพียง ซึ่งกระทำการดังกล่าวอยู่ในห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและเหมาะสมกับงานดังกล่าว ด้วยความรู้สึกผูกพันห่วงใยแสดงออกให้เห็นเชิงประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ แสดงว่าการมีส่วนร่วมเป็นผลของความร่วมมือร่วมใจการประสานงานและความรับผิดชอบต่อกันทางสังคม

2.4.6.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Lewin ได้ทำการวิจัยหลายเรื่องที่ให้ผลการวิจัยออกมาล้าหลังจากที่ให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่าง พบว่า สามารถทำให้มีทัศนคติและพฤติกรรมได้เพราะการที่สมาชิกคนใดได้เข้ากลุ่ม อภิปรายถกเถียงออกแรงความคิดเห็นในสหกรณ์เดียวกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถือว่า สมาชิกผู้นั้นได้ทำการลงทุนลงแรง ทัศนคติของกลุ่มจะผลักดันให้สมาชิกเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเองด้วยการมีส่วนร่วม โดยได้แสดงออกให้เห็นจะมีผลต่อการย้ำในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้มากกว่าการมีส่วนร่วมที่มิได้แสดงออก คือ นั่งฟัง เฉย ๆ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร. (2561, น. 71) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญในการร่วมดำเนินกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการร่วมคิดร่วมทำแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นจะทำให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืนกว่าการดำเนินกิจกรรมที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยเหตุนี้การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง จึงต้องเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ผลการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาท เป็นที่ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการในพื้นที่

พันธุ์ทิพย์ รวมสูต (2545; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 63) การดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้ การสร้างความศรัทธาหรือความเชื่อถือสำหรับคนในท้องถิ่น การไปช่วยงานของชาวบ้าน การให้คำแนะนำเรื่องการประกอบอาชีพ การรู้จักคุ้นเคยกับประเพณีและนิสัย การเรียนรู้สภาพท้องถิ่น

1. การก่อตั้งกลุ่มในชุมชน การตั้งกลุ่มเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนานั้นต้องมีเป้าหมายดังนี้ ตั้งขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่ม โดยเฉพาะประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจเพื่อให้ประชาชนเกิดความสนใจ และมีแรงจูงใจที่จะเข้ามาร่วม ดังนี้ (1) ต้องให้มีการกระจายผลประโยชน์แก่สมาชิกอย่างยุติธรรม (2) จัดให้มีกิจกรรมกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอยู่เสมอ (3) มีการเพิ่มจำนวนสมาชิกในท้องถิ่นให้มากขึ้น และ (4) ให้มีการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มกับสถาบันอื่นๆในระดับสูงกว่า เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนมากขึ้น

2. การจัดระบบให้กลุ่มสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างองค์การในรูปแบบที่จะทำให้กลุ่มทำงานอย่างได้ผล มีการเชื่อมโยงเป้าหมายของกลุ่มให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสมาชิก มีมาตรการในการเลือกผู้นำที่มีความสามารถ การปรับปรุงบรรยากาศในกลุ่ม การกำหนดแบบแผนในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นมีการประชุมปรึกษาหารือกัน

3. การให้การศึกษาแก่สมาชิกของกลุ่มเป็นระยะ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน และมีการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีสำหรับการประกอบอาชีพของสมาชิกและชุมชนโดยส่วนรวม

4. การดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มต้องได้รับความเห็นชอบของสมาชิกส่วนใหญ่ เพื่อให้โครงการเหล่านี้ แก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ สมาชิกทุกฝ่ายจะมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจให้มากที่สุด และมอบหมายงานให้สมาชิกทำอย่างทั่วถึงโดยหมุนเวียนการทำงานตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคน

จะเห็นได้ว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนจะช่วยให้ได้เรียนรู้และฝึกประสบการณ์ ฝึกฝนการทำงานร่วมกันหมู่คณะ รู้จักพิจารณาข้อดีข้อเสียของโครงการหรือวิธีการต่าง ๆ รู้จักตัดสินใจและดำเนินงานพัฒนาความต้องการของตนเองและชุมชน รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มและองค์การที่มีพลังและอำนาจในการต่อรอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา

มณู บุญศรีมณีชัย (2559, น. 12-15) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการแสดงออกในกิจกรรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทยในองค์การ ประกอบด้วย การแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม การบำเพ็ญประโยชน์เพื่อองค์การ การเป็นกรรมการในด้านต่าง ๆ หรือการมีส่วนร่วม คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ได้ร่วมกันคิด ตัดสินใจรวมไปถึงการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญที่ประชาชนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มและองค์การที่มีพลังและอำนาจในการต่อรอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา

ธีรเดช จันทคัท (2561, น. 57) ได้กล่าวว่า ลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วมของสมาชิกดังกล่าวนั้น จะเข้าไปร่วมในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกันกับคนในชุมชน และเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า แนวคิกการมีส่วนร่วม สมาชิก กรรมการสหกรณ์ได้ร่วมกันคิดตัดสินใจรวมไปถึงการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญที่สมาชิก และกรรมการได้ลงมือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งการจัดตั้งกลุ่มและองค์การที่มีพลังและอำนาจในการต่อรอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา

2.4.6.3 การวัดปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

การวัดปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือการวัดที่มีผู้สร้างเครื่องมือวัดไว้แล้วโดยนำมาปรับใช้ในปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมดังนี้

สุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553, น. 85-88) มาปรับใช้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ มติ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

2.4.7 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4.7.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ทีม (Team) หมายถึง การรวมกลุ่มขนาดเล็กของบุคคลอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงองค์ประกอบและทักษะที่จัดไว้เฉพาะ มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีม เป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม มีความรับผิดชอบร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จรวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานร่วมกัน

ทีมงาน (Work Team) หมายถึง กลุ่มที่มีลักษณะพิเศษประเภทหนึ่ง เพราะสมาชิกยึดความสำคัญที่ผลงานรวมของกลุ่มมากกว่าผลงานของส่วนบุคคล ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์เดียวกัน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) การติดต่อสื่อสารกันภายในกลุ่ม 4) การร่วมมือประสานงานกันภายในกลุ่ม 5) การมีผลประโยชน์ร่วมกัน 6) การตัดสินใจร่วมกัน

ตามที่กล่าวมา ทีม ทีมงาน และการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และยังพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความสามารถในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ตุลยฤทธิ์ วิเศษชัย (2561, น. 84) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ทักษะสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น ในการวัดการทำงานเป็นทีมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มณู บุญศรีมณีชัย (2559, น. 102) ได้ให้ความหมายว่า ทีม และการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย หมายถึง มีความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้และทักษะของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้และทักษะสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดียิ่งขึ้น

2.4.7.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ธาวิน ธาระมนต์ (2561, น. 30) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อข้าราชการในทีมมี 1) มีบรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง 2) มีส่วนร่วมและมีความสนใจในการทำงานร่วมกัน 3) มีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน 4) มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) ให้ความเคารพ ยอมรับการสนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน 6) มีการตัดสินใจที่มีความสอดคล้องกันทั้งทีมงาน 7) มีการปรึกษาร่วมกันภายในทีม 8) มีผู้นำทีมไม่ครอบงำการทำงานหรือการตัดสินใจของทีม 9) การมอบหมายงานได้รับการยอมรับ และเป็นธรรม 10) ตระหนักถึงความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 11) ร่วมกันแก้ปัญหา

อย่างเหมาะสม 12) ให้การสนับสนุนความคิดเห็น ข้อมูลสารสนเทศ และทรัพยากรซึ่งและกันภายในทีม 13) แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าและการเสริมแรงจากการให้รางวัล

ไก่คำ สุวันนะเมที (2561, น. 37) ได้กล่าวว่า ประเภทการทำงานเป็นทีมมี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม/ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม/กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยจีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของสมาชิก

สรุปแนวคิดการทำงานเป็นทีม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้นำทีมได้ดำเนินการได้เป็นอย่างดี ถ้าผู้นำประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน จำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมให้พบ โดยระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

2.4.7.3 การวัดการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989; อ้างถึง มณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 104) ได้กล่าวถึง ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่าสมาชิกในทีมประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท หมายถึง ในทีมงานจะต้องประกอบด้วยสมาชิกในทีมที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถใช้ความสามารถที่มีได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกในทีม

3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา หมายถึง การสื่อสาร และความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน โดยสมาชิกจะต้องมีความเข้าใจตนเองและสมาชิกคนอื่น หากมีปัญหาเกิดขึ้นสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเผชิญหน้าที่ต่อกันเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันได้

4. การสนับสนุนและไว้วางใจ หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความช่วยเหลือต่อกัน มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างจริงใจ และให้โอกาสให้สมาชิกแต่ละคนได้พูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระ

5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นได้ โดยข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานให้เป็นไปในทางสร้างสรรค์

6. วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว หมายถึง ลักษณะของการทำงานในทีมมีความยืดหยุ่นการตัดสินใจต่าง ๆ จะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นสำคัญ

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง สมาชิกในทีมมีความสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้นำจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การทำงานของทีมได้มีการทบทวนการทำงาน โดยการทบทวนนี้เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของการทำงาน โดยสามารถทำได้ทั้งในระหว่างทำงานหรือภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว

9. การพัฒนาบุคคล หมายถึง มีแผนในการพัฒนาสมาชิกในทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

10. สัมพันธ์ระหว่างในทีมดี หมายถึง การทำงานระหว่างทีมงานเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี รับฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจในแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะเข้าไปช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์การ

มณู บุญศรีมณีชัย (2559, น. 105) ได้สร้างแบบประเมินการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวความคิดของ วู้ดล็อก (Woodlock, Mike, 1989, p. 300) จำแนกการทำงานเป็นทีมออก เป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุดถึงปฏิบัติน้อยที่สุด แบบประเมินนี้มีค่าความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าเท่ากับ 0.96 ในการวัดตัวแปรความสามารถในการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย โดยใช้เครื่องมือการวัดของ (Woodlock, Mike, 1989, pp. 220-227) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติในการทำงานเป็นทีมคือ ความสมดุลในบทบาท การเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือ และความขัดแย้ง การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานโดยยึดผลงาน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง สัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสารที่ดี ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุด นำมาปรับใช้เป็น 5 ระดับ มากที่สุด น้อยที่สุด เป็นข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

2.5 วิธีการเพิ่มประสิทธิผลการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

วิธีการในการพัฒนาการการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมมากที่สุดในปัจจุบัน ได้แก่ การใช้เทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการขององค์การที่จะพัฒนาบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ประโยชน์ของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และเทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรตามลำดับ

2.5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ปัจจุบันการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มการบริหารจัดการ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของบุคลากรในองค์กร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างมีแบบแผน สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นในเรื่องความรู้ เจตคติ และทักษะในการทำงาน

จากความหมายของการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ เกิดทักษะในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เจตคติ ตลอดจนการบริหารจัดการไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรม คือ การให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะ และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับความจำเป็น ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ดังได้กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามทัศนะของนักวิชาการมีแตกต่างกันดังต่อไปนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 90) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. เพื่อป้องกันปัญหาความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงาน
2. เป็นกรรมวิธีหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานผิดพลาด
3. เพื่อให้บุคลากรขององค์การทันสมัยและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. เพื่อช่วยประหยัดรายจ่ายในการสรรหาบุคลากรบรรจุใหม่
5. เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในองค์การเดียวกัน

7. เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรในการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง

8. เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง

9. เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง

10. ช่วยเสริมสภาพคล่องโอกาสของบุคลากรช่วยเหลือผู้ที่ขาดโอกาสด้านการศึกษา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การพัฒนาคุณภาพ การธำรงรักษาบุคลากร และด้านที่เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมยังมีไว้เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อีกด้วย

2.5.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงาน ในองค์การแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่า เขามีความรู้ความสามารถเหมาะสมทุกอย่างในการทำงาน บุคลากรที่ทำงานมาระยะหนึ่งแล้วก็ไม่ได้หมายความว่า เขาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้น อยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์การเป็นอันมาก เพราะจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจติคติค่านิยมของผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น ดังนั้น ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ (นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 90)

1. ประโยชน์ต่อระดับหน่วยงานและองค์กร คือ ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานและค่าตอบแทนบุคลากร ลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภคโดยรวมขององค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร ช่วยลดความเสี่ยง และอุบัติเหตุจากการทำงาน พัฒนาการทำงานขั้นพื้นฐานขององค์การให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการดีขึ้น เพราะผลจากบุคลากรทำงานดี สามารถสนองความต้องการกำลังคนของหน่วยงานหรือองค์กรได้ และช่วยให้หน่วยงานปรับตัวเข้ากับความผันแปรทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่จะมีในอนาคต

2. ประโยชน์ต่อระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา คือ ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อบุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลให้การบริหารสั่งงานสนองนโยบายองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด งานมีคุณภาพมากขึ้น ลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด ประหยัดเวลาสำหรับผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงานและให้คำแนะนำ

3. ประโยชน์ต่อระดับพนักงานหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ ช่วยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิด พลาดซึ่งอาจเกิดจากความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ช่วยทบทวนแนวคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิดความรักในหน้าที่การงานที่ทำ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การทำงานจะประสบความสำเร็จด้วย ความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริมและกำลังใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความทันสมัย และเพิ่มวิทยาฐานะตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานในโอกาสต่อไป

2.5.4 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้กับบุคลากร นักวิชาการได้จัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 91) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน (Pre-Service Training or Pre-entry Training) เป็นการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด สอนเน้นหนักไปในเชิงวิชาการ ทฤษฎี หลักการเทคนิค ส่วนการทำงานเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปฝึกปฏิบัติหาประสบการณ์เอง ในระยะนี้ จึงเป็นการให้การศึกษาในเนื้อหาวิชาการอย่างกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไป

2. การอบรมปฐมนิเทศ(Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานในระยะแรกเป็นการแนะนำให้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎระเบียบ โครงสร้างผู้บริหาร ลักษณะของงาน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้คุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่น และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับองค์การได้อย่างรวดเร็ว

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนลงไปปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงานวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่เข้ามาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training or On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ที่บุคคลทำอยู่ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานในขณะรับการฝึกอบรม

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Special Training) เป็นการอบรมเทคนิคหรือรายละเอียดเฉพาะเรื่องที่จัดขึ้นเฉพาะหน่วยงาน เพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลยิ่งขึ้น

6. การอบรมพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมรายการพิเศษ นอกเหนือจากการอบรมที่กล่าวมาแล้ว เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น อบรมอาสากาชาด การอบรมอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร 2561, น. 92) แบ่งประเภทหรือทางเลือกในการฝึกอบรมออกเป็น 5 กลุ่ม ตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนความอาวุโสของบุคลากรแตกต่างกัน คือ

1. การฝึกอบรมงานที่ทำในองค์การ เช่น การสอนงาน การให้มีพี่เลี้ยงให้เป็นผู้ช่วย

2. เข้าร่วมกิจกรรมในองค์การ หมายถึง การให้โอกาสที่จะเรียนรู้หน่วยงานเดียวกันหรือหน่วยงานอื่นในองค์การ เช่น การหมุนเวียนงาน

3. เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น มอบหมายให้ไปช่วยงานหน่วยงานอื่น ๆ ไปเยี่ยมชมกิจการขององค์การอื่น

4. หลักสูตรการฝึกอบรมภายใน จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะขององค์การ

5. หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก ซึ่งมีความหลากหลายของเนื้อหา ระยะเวลา วิธีการและสถานที่ บางหลักสูตรเป็นการเรียนแบบทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว บางหน่วยงานอาจแบ่งประเภทของการฝึกอบรมออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมตามความต้องการของงาน (Job Requirement) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับงาน (Job Related Training) การฝึกอบรมเพื่อรับตำแหน่งหรือหน้าที่สูงขึ้น (Up-Ward Mobility Training) การฝึกอบรมที่มีความสัมพันธ์กับวิชาชีพ (Career Related Training)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประเภทของการฝึกอบรม พบว่า นักวิชาการแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้หลายวิธีแตกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะและวัตถุประสงค์ในการจัดการฝึกอบรม เช่น แบ่งเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงาน หรืออาจจะแบ่งย่อยออกเป็นการฝึกอบรมก่อนทำงาน การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมพิเศษ เป็นต้น แต่สำหรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ด้านการจัดการปัญหาด้านการจัดสภาวะแวดล้อม และด้านการสื่อสารสารสนเทศ โดยอาศัยหลักการด้านการทำงานเป็นทีม การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมที่ผู้วิจัยจัดขึ้นนี้ เป็นการฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-The-Job Training) โดยผู้วิจัยเป็นคนวางแผนในการจัดฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมในห้องประชุมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีเวลาอย่างเต็มที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้นำสิ่งที่ได้รับจาการฝึกอบรมเปลี่ยนไปเป็นการบริหารจัดการแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปผสมผสานให้เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ด้วย โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

2.5.5 เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการสอนการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้ เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการที่ค่อนข้างถาวรตามวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่ละเทคนิคมีลักษณะเฉพาะ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาเลือกเทคนิคให้เหมาะสม ปัจจุบันมีเทคนิคการฝึกอบรมให้เลือกมากกว่า 30 วิธี แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมมาเฉพาะวิธีที่นิยมใช้กันมากและเทคนิคเฉพาะที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมเท่านั้น ซึ่งแต่ละวิธีมีรายละเอียดดังนี้ (วิบูลย์ บุญยธโรกุล 2545; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 93)

1. การบรรยาย (Lecture) หรือการสอน (Instruction) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุดในการฝึกอบรม เป็นการนำเสนอเนื้อหาสาระความรู้จากวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารทางเดียว โดยผู้เรียนจะเป็นผู้รับฟัง สังเกต และทำความเข้าใจกับหลักการ แนวคิด และวิธีการที่วิทยากรนำเสนอ ถึงแม้จะเรียกวิธีนี้ว่า เป็นการบรรยาย ซึ่งหมายถึงการนำเสนอ โดยการพูด

แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บรรยายที่ดีมักจะมีสื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว เช่น มีการนำเสนอประเด็นสำคัญโดยใช้เครื่องฉายแผ่นใส สไลด์ ใช้วีดีทัศน์หรือภาพยนตร์ช่วยให้เห็นภาพที่ยากต่อการอภิบาย และมีเอกสารประกอบการบรรยาย

2. การอภิปราย (Discussion) คือ การจัดให้บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาพูดแสดงความคิดเห็นและมุนมองของตนเองให้คนอื่นฟัง ในประเด็นที่เป็นปัญหาหรือความสนใจของคน ทั้งกลุ่มผู้พูดอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งหมด (Panel Discussion) หรืออาจเป็นการอภิปรายเฉพาะ ในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Group Discussion) ก็เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อค้นหา พิจารณา และดำเนินการแก้ไขปัญหา หรือหาข้อสรุปที่เป็นความสนใจร่วมกัน

3. การสาธิต (Demonstration) เป็นการสอนโดยการอธิบายหลักการ ทฤษฎี และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนที่ถูกต้องของการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ ฯลฯ เพื่อให้ผู้เรียนได้สังเกตเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการและกระบวนการที่ถูกต้อง หลังจากที่ได้อธิบาย และแสดงให้ความดูแล้วจะต้องให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติทันที โดยวิทยากรจะคอยสังเกตวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติ คอยให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง จนกว่าจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด การอธิบาย และแสดงวิธีการตามลำดับขั้นตอนอาจทำโดย ใช้เทปวีดีทัศน์ หรือภาพยนตร์

4. การระดมความคิด (Brainstorming) เป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาโดยการพยายามหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆที่อาจถูกมองข้ามไป สำหรับวิธีนี้การคิดอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญมากกว่าการคิดวิเคราะห์ตามวิธีการที่ใช้โดยทั่วไป วิธีการของการระดมความคิดก็คือการเปิดโอกาสให้สมาชิกเสนอแนวคิดหรือวิธีที่นึกได้ทันทีอย่างเป็นอิสระโดยไม่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ และไม่ยอมให้มีการการถูกคัดค้านหรือวิจารณ์จากสมาชิกภายในกลุ่ม มีการกระตุ้นให้สมาชิกเสนอความคิดให้หลากหลายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แนวคิดทุกอันจะถูกบันทึกไว้ เมื่อรวบรวมแนวคิดหรือวิธีการได้ทั้งหมดแล้วก็นำมาจัดกลุ่ม แล้วนำเอาแต่ละกลุ่มแนวคิดนั้นมาวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาแนวทางที่เป็นไปได้ที่ดีที่สุดที่จะใช้แก้ไขปัญหานั้น

5. การศึกษากรณี (Case Study) เป็นวิธีการสร้างประสบการณ์ในการวิเคราะห์ค้นหาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ ทักษะในการรับฟัง โดยให้ผู้เรียนอ่านหรือรับฟังเหตุการณ์ที่เป็นจริงหรือสมมติขึ้น แล้วทำการศึกษาหาวิธีการที่จะแก้ไข จากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์และแนวทางการปัญหาของตนเองหรือของกลุ่มต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน โดยวิธีนี้สมาชิกทั้งหมดจะได้เรียนรู้และเปรียบเทียบวิธีการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในภายหน้า

6. การศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นการจัดกลุ่มให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปยังสำนักงาน โรงงาน หรือโครงการ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้จากการรับฟังและสังเกตวิธีการทำงาน การใช้เครื่องมือ หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมซึ่งยากต่อการนำเสนอในห้องเรียน ก่อนการเดินทางจะต้องให้ผู้เข้าอบรมได้รับทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานที่ที่จะดูงาน จุดเด่นและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ เมื่อไปดูมาแล้วอาจให้เขียนรายงานหรือจัดให้มีการรายงานสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย

7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและการรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น โดยการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไปแสดงบทบาทของผู้อื่นซึ่งมีสภาพแวดล้อมทางสังคม ทัศนคติ และค่านิยมแตกต่างหรือตรงกันข้ามกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากการแสดงบทบาทสมมติแล้ว วิทยากรจะต้องอธิบายชี้ให้เห็นประเด็นเพื่อก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมไปสู่สิ่งที่เป็นที่ยอมรับในองค์การและสังคมโดยรวม

8. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าไป อยู่ในเหตุการณ์ เงื่อนไข สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการคล้ายจริงที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ ตัดสินใจแก้ปัญหากับสถานการณ์ที่ถูกสร้างขึ้น วิธีนี้จะใช้เมื่อการฝึกปฏิบัติของจริงอาจมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไปหรือมีอันตรายมาก

9. การฝึกปฏิบัติงาน (On-The-Job-Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จัดให้มีขึ้นในที่ทำงาน โดยมีผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ต้องเรียนรู้เป็นผู้ทำหน้าที่สอนให้ปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับบุคลากรคนอื่น ๆ มักจะจัดให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อช่วยให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดยเร็ว รวมทั้งกรณีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานซึ่งจะต้องเริ่มดำเนินการโดยไม่มีโอกาสจัดให้มีกี่ฝึกอบรมในชั้นเรียนตามปกติ การฝึกอบรมวิธีนี้ให้ได้ผลจะต้องทำตามกระบวนการที่ถูกต้อง กล่าวคือ มีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์กำหนด เนื้อหาสาระ และทักษะ ที่ต้องเรียนรู้ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรม ประเมินผล ตามลำดับ

10. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งใช้กลุ่มเพื่อ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ถึงพฤติกรรม ทัศนคติ การเข้าใจคน วิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคนที่ถูกต้อง รวมถึงการเรียนรู้ปฏิกิริยาภายในกลุ่ม กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทุกคนจะเกิดการหยั่งรู้ รับรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเอง โดยอาศัยพฤติกรรมของกลุ่ม

11. การแสดงแบบพฤติกรรม (Modeling) เป็นเทคนิคที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้จากพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นตัวแบบหรือผลที่เกิดจากการกระทำของตัวแบบ และผู้ฝึกอบรมเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ เพื่อเป็นการฝึกทักษะ ฝึกพฤติกรรมที่เหมาะสม ปลูกฝังค่านิยมการฝึกอบรมในลักษณะนี้ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องสรรหาบุคคลที่สามารถปฏิบัติตนเป็นตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นและเกิดศรัทธา หรือมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จนยึดพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมของตนเองต่อไป

12. การซ้อมบทบาทของพฤติกรรม (Behavioral Rehearsal) ถือเป็นเทคนิคที่สำคัญสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เทคนิคนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจว่า ตนเองมีความต้องการที่จะสื่อสารให้ผู้อื่นรู้เรื่องอะไร ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถที่จะตอบโต้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้หลายวิธี ลดความวิตกกังวลลง เพราะได้ซ้อมบทบาทของพฤติกรรมที่ต้องการแสดงออก ก่อนที่จะไปแสดงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกิดความมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

13. การให้สิ่งเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเทคนิคที่นิยมใช้ในการฝึกเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมาชิกกลุ่มด้วย ถ้าสมาชิกช่วยกันอภิปรายให้สิ่งเสริมแรงแล้ว ก็จะทำให้ผู้เข้ารับ

การฝึกพฤติกรรมมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ต้องการได้เร็วขึ้น การให้สิ่งเสริมแรงอาจจะเป็นการให้รางวัลทางสังคม เช่น คำชมเชย กำลังใจ เป็นต้น โดยทั่วไปการให้สิ่งเสริมแรงจะมีทั้งการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) และการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) ซึ่งการให้สิ่งเสริมแรงทางบวกเป็นที่นิยมมากกว่า เพราะสามารถช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เร็วกว่าการเสริมแรงในทางลบ

14. การฝึกให้จินตนาการถึงสภาพการณ์ (Imagine Handling The Situation) เป็นการฝึกให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจินตนาการและคิดถึงลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ ทำได้โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งหรือนอนในท่าที่สบายที่สุดหลับตาและจินตนาการตามที่วิทยากรบอก เป็นการซักซ้อมพฤติกรรมของตนเองในความคิด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ไปซักซ้อมและทบทวนเองที่บ้าน การฝึกซ้อมพฤติกรรมในความคิดเช่นนี้ จะช่วยให้การฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ผลดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะถ้าใช้กับการเสริมแรงทางบวกจะทำให้ผู้ฝึกมีกำลังใจในการฝึกพฤติกรรมดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

15. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นวิธีการที่จะช่วยผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้พัฒนาพฤติกรรมการแสดงออกได้เหมาะสมยิ่งขึ้น มักจะใช้ควบคู่กับการฝึกซ้อมพฤติกรรมและการแสดงบทบาทสมมติ การให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ควรจะให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวกก่อน แล้วเสนอแนะในสิ่งที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

16. การมอบหมายการบ้าน (Assigning Homework) เป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาในการเข้ากลุ่มแต่ละครั้งเป็นช่วงสั้น ๆ การจะฝึกให้ได้ครบทุกคนและหลาย ๆ ตั้งย่อมเป็นไปไม่ได้ นอกจากนี้ การฝึกบางอย่างไม่สามารถกระทำได้ในทันทีในห้องทดลอง เช่น อาจทำได้โดยการให้ไปฝึกหน้ากระจกที่บ้าน หรือการให้ผู้เข้ารับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมีโอกาสไปแสดงพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง ๆ ที่บ้าน

17. การเขียนบทพูด (Assertive Script) เป็นเทคนิคเฉพาะอีกอย่างหนึ่งที่นิยมใช้ในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาทักษะทางการสื่อสารด้านภาษาพูด บทพูด ที่เขียนไว้ล่วงหน้าเรียกว่า “Script” การเขียนบทพูดจะช่วยให้ผู้พูดซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าว่า จะพูดอย่างไรจึงจะทำให้บุคคลที่เคยเอาเปรียบได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้พูด ไม่เอาเปรียบหรือล่วงละเมิดสิทธิของผู้พูดอีกต่อไป เกิดความมั่นใจไม่ต้องกลัวผิด แก้ปัญหาเรื่องที่คิดคำพูดไม่ทันได้

จะเห็นได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันไป การเลือกเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการเรียนรู้ ซึ่งในการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยได้เลือกเทคนิคการฝึกอบรมหลายวิธีผสมผสานกัน ได้แก่ วิธีการบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การแสดงแบบพฤติกรรม การซ้อมบทบาทพฤติกรรม การให้สิ่งเสริมทางบวก การฝึกให้จินตนาการถึงสถานการณ์ การมอบหมายการบ้าน การเขียนบทพูด การให้ข้อมูลป้อนกลับ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และการระดมสมอง ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ได้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับ

พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถนำพฤติกรรมดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนใช้ในการให้บริการกับประชาชนและเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมการทุจริตเพื่อป้องกันอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูที่ควรจะมี

2.6 บริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระบบสหกรณ์เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับทุกประเทศ ไม่ว่าประเทศนั้นจะมีระบบเศรษฐกิจและระบบการปกครองแบบใด เนื่องจากระบบสหกรณ์เกิดจากการรวมตัวกันของบุคคลด้วยความสมัครใจ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่สมาชิก โดยอาศัยหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกสหกรณ์สำหรับประเทศไทย ได้มีการนำวิธีการสหกรณ์เข้ามาช่วยในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประชาชนโดยเฉพาะเกษตรกร ได้หลุดพ้นจากความยากจนด้วยการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 โดยเศรษฐกิจและสังคมภาคสหกรณ์ในประเทศไทยได้มีวิวัฒนาการและการเจริญเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 มีสหกรณ์ในประเทศไทย จำนวน 8,194 แห่ง ทั่วประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ตามลักษณะการประกอบการและประกอบธุรกิจร่วมกันของสหกรณ์ ได้แก่ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน มีสมาชิกสหกรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 11.57 ล้านคน หรือร้อยละ 17.48 ของประชากรทั่วประเทศ ซึ่งมีอยู่ จำนวน 66.19 ล้านคน (ณ เดือนธันวาคม 2560) มีปริมาณธุรกิจ 2.57 ล้านล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 16.62 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) ดังนั้น เศรษฐกิจและสังคมภาคสหกรณ์จึงเป็นระบบเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศการสหกรณ์ในประเทศไทยนับว่ามีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนของประเทศไทยไม่น้อยกว่า 11 ล้านครัวเรือนเป็นสมาชิกสหกรณ์ มีมูลค่าสินทรัพย์รวมของสหกรณ์ทั้งประเทศ 2.78 ล้านล้านบาท การดำเนินงานของสหกรณ์ครอบคลุมในเศรษฐกิจฐานรากของประเทศ กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสในสังคมที่จะเข้าถึงบริการทางการเงิน ในการหาทุนมาใช้ประกอบอาชีพการผลิตทางการเกษตร เป็นผู้ขาดแคลนที่ดินที่อยู่อาศัย หรือเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ต้องพึ่งพาอาศัยเงินทุนเพื่อสร้างครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สหกรณ์มีหลักปรัชญาในการดำเนินงานการพึ่งพากันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก ไม่แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจมาแบ่งปันกันเฉกเช่นลัทธิทุนนิยมที่กระทำกัน โดยในประเทศไทย สหกรณ์อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายทะเบียนสหกรณ์ (อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์) ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ซึ่งนายทะเบียนสหกรณ์ใช้อำนาจการกำกับดูแลสหกรณ์โดยมีเครื่องมือสำคัญ คือ ผู้ตรวจการสหกรณ์ ที่จะเข้าตรวจสอบสหกรณ์เฉกเช่นเดียวกับ ผู้ตรวจการของธนาคารแห่งประเทศไทยที่เข้าตรวจการดำเนินงานของธนาคารพาณิชย์ แต่เนื่องจากในระยะเวลาที่ผ่านมานับหลายสิบปี กรมส่งเสริมสหกรณ์ขาดการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตรวจการสหกรณ์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง จึงส่งผลต่อการกำกับดูแลสหกรณ์ในประเทศ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนที่เป็นสมาชิกสหกรณ์และระบบสหกรณ์ของประเทศ

ไทยสำหรับสหกรณ์ในช่วงเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมา ปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ตกเป็นข่าวอยู่เป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ปัญหาการทุจริตเกี่ยวกับแชร์ล็อตเตอรี่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายกว่าแปดพันล้านบาท จนกระทั่งมาถึงปัญหาหนักสุด คือ การทุจริตของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนคลองจั่น จำกัด ได้สร้างความเสียหายมีมูลค่ามากกว่าหนึ่งหมื่นล้านบาท ส่งผลกระทบต่อสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ในภาพรวมสหกรณ์ที่มีการทุจริตมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนทั้งหมด แต่ผลกระทบในเชิงลบทำให้เกิดกระแสความไม่เชื่อมั่นต่อความมั่นคงของสหกรณ์ในประเทศไทย

2.6.1 ความเป็นมาของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด

ความสำเร็จและความก้าวหน้าอีกขั้นหนึ่งของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด ก็คือการที่สหกรณ์มีที่ดินและสำนักงานถาวรเป็นของตนเอง

โดยที่สหกรณ์ที่จัดตั้งขึ้นนี้เป็นการส่งเสริมสวัสดิการของบรรดาข้าราชการครู และข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของจังหวัดร้อยเอ็ดโดยตรง และสมาชิกได้แสดงความจำนงยินยอมไว้ในใบสมัคร ให้สหกรณ์หักเงินสะสมรายเดือน และเงินงวดเพื่อชำระหนี้ พร้อมทั้ง เงินงวดเพื่อชำระหนี้ พร้อมทั้งเงินค่าธรรมเนียมแรกเข้าจากรายได้รายเดือนของสมาชิก ที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติต่อกระทรวงศึกษาธิการต่อไป

ต่อมาสหกรณ์ของวงการครูร้อยเอ็ดที่ได้เสนอขดจดทะเบียน เพื่อให้ดำเนินการได้ก็ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการ และได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสหกรณ์ โดยได้เลขทะเบียนที่ 42/10955 ออกให้เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2503 มีชื่อว่า “สหกรณ์ครูร้อยเอ็ด จำกัดสินใช้” จึงได้ถือว่าวันที่ 4 สิงหาคม 2503 เป็นวันเกิดของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด

สมาชิกเมื่อก่อตั้งครั้งแรกมีจำนวน 483 คน ต่อมากิจการได้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ ทุนการดำเนินการก็เพิ่มขึ้น สมาชิกก็เพิ่มขึ้นในปี 2507 คณะกรรมการดำเนินการได้ขออนุมัติงบประมาณจากที่ประชุมใหญ่เพื่อก่อสร้างอาคารถาวรเป็นของสมาชิกโดยตรง ซึ่งที่ประชุมก็ได้อนุมัติ คณะกรรมการจึงได้จัดจ้าง นายเหยี่ยว แซ่หว่อง ก่อสร้างอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น ที่บริเวณด้านทิศตะวันออกของศาลากลางจังหวัดร้อยเอ็ดในวงเงิน 200,000 บาท โดยอาคารดังกล่าวนี้ชั้นล่างใช้เป็น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ชั้นบนใช้เป็นสำนักงานสหกรณ์ครูร้อยเอ็ด จำกัด สินใช้ เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2512 สหกรณ์ครูร้อยเอ็ด จำกัด สินใช้ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด จำกัด” เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสหกรณ์ พุทธศักราช 2511

ในปี พ.ศ. 2527 คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ได้พิจารณาเห็นว่าอาคารสำนักงานซึ่งทางสหกรณ์ได้สร้างขึ้นตั้งแต่ปี 2508 สร้างอยู่ในที่ดินราชพัสดุ ประกอบกับกิจการของสหกรณ์ได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้านทำให้อาคารคับแคบ จึงได้เสนอของบประมาณจากที่ประชุมใหญ่สามัญสมาชิก เพื่อซื้อที่ดิน ปรากฏว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อให้สหกรณ์มีที่ดิน และสำนักงานเป็นเอกเทศนอกจากนั้นที่ประชุมใหญ่ดังกล่าวยังได้เลือกซื้อ บริเวณที่ดินที่เห็นว่าเหมาะสมในการสร้างสำนักงานใหม่อีกด้วย คือ บริเวณตรงข้างโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด ด้านตะวันตก ซึ่งอยู่ติดกับถนนปัทมานนท์ (คือที่ดินที่ตั้งสำนักงานปัจจุบัน) และได้อนุมัติเงิน จำนวน 4,000,000 บาท (สี่ล้านบาทถ้วน) เพื่อซื้อที่ดินรวมทั้งได้สร้างสำนักงานใหม่ด้วย

ดังนั้นคณะกรรมการดำเนินการในปี 2528-2529 จึงได้ปฏิบัติตามมติของที่ประชุมใหญ่ โดยได้ดำเนินการซื้อที่ดินจำนวน 2 ไร่ จาก นางสาวสมคิด พูลสวัสดิ์พงษ์ ในราคา 1,900,000 บาท และได้ดำเนินการประกวดราคาเพื่อก่อสร้างสำนักงานถาวรในที่ดินแห่งใหม่นี้ ผลปรากฏว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไวนิยมพงศ์ เป็นผู้เสนอราคาต่ำสุด ในราคา 2,011,000 บาท

แบบแปลนของอาคารสำนักงานใหม่นี้เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น ขนาดเหมาะสมกับบริเวณที่ดิน ออกแบบโดย นายช่างเทศบาลเมืองขอนแก่น การก่อสร้าง ได้ลงมือดำเนินการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2528 และเสร็จบริบูรณ์เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2529 จากนั้นทางสหกรณ์ก็ได้ดำเนินการตกแต่งภายใน และได้ว่าจ้างห้างหุ้นส่วนจำกัด ไวนิยมพงศ์ร้อยเอ็ด สร้างถนนและลานคอนกรีต มูลค่า 130,000 บาท เมื่อการก่อสร้างเสร็จแล้วทางสหกรณ์จึงได้ย้ายจากสำนักงานเดิมไปอยู่สำนักงานใหม่ เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2529

พ.ศ. 2565 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 32 คน ลูกจ้าง 6 คน คณะกรรมการดำเนินการ 15 คน

2.6.2 ความเป็นมาของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด จดทะเบียนก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ.2503 โดยมีนายเรียบ มงคลศิลป์ เป็นประธานกรรมการ และนายพิไล บุญชูวิทย์ เป็นผู้จัดการ เมื่อแรกตั้งมีสมาชิกทั้งสิ้น 971 คน มีทุนเรือนหุ้น 509,400 บาท มีที่ทำการสหกรณ์อยู่บนศาลากลางจังหวัดขอนแก่น

ในปี พ.ศ.2539 ได้ย้ายที่ทำการสำนักงานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 432 หมู่ 2 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น บนเนื้อที่ทั้งหมด 15 ไร่เศษ เป็นอาคารสำนักงาน 3 ชั้น ชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการ ชั้นที่ 3 เป็นห้องประชุมขนาดใหญ่

ในปี พ.ศ. 2562 ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารสำนักงานใหม่ วงเงิน 20 ล้านบาท และดำเนินการก่อสร้างเสร็จเรียบร้อย พร้อมเปิดให้บริการสมาชิก โดยบริเวณอาคารสำนักงานใหม่ประกอบไปด้วย ชั้น 1 และ ชั้น 2 คือส่วนปฏิบัติการให้บริการสมาชิก ชั้น 3 คือ ห้องประชุมใหญ่สำหรับให้บริการสมาชิกและหน่วยงานในการจัดประชุม อบรม สัมมนาและกิจกรรมต่าง ๆ ของขบวนการสหกรณ์ ฯ ซึ่งสามารถรองรับผู้เข้าร่วมงานได้เป็นจำนวนมาก

สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด (สฌ.คขก.) จดทะเบียนก่อตั้งเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2544 โดยนายนิยม ศรีวิเศษและรวม 7 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดการศพ หรือจัดการศพและสงเคราะห์ครอบครัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ตกเข้าร่วมกันนั้นซึ่งถึงแก่ความตายและมิได้ประสงค์จะหากำไรหรือรายได้เพื่อแบ่งปันกัน ในปีแรกของการก่อตั้งสมาคมได้โอนสมาชิกกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก (กสส.1) ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด เข้ามาเป็นสมาชิกของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด บริหารกิจการในรูปของคณะกรรมการดำเนินการ โดยมีนายกสมาคม ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าในการบริหารกิจการ ของสมาคม สมาชิกทุกคนมีหน้าที่ออกเงินสงเคราะห์ให้แก่ครอบครัวที่สมาชิกถึงแก่ความตาย ศพละ 20 บาท เพื่อใช้เป็นหลักประกันความมั่นคงให้ครอบครัวของสมาชิก

ตั้งแต่เริ่มก่อสมาคมเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันปี พ.ศ. 2565 สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด ได้ดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่องก้าวเข้าสู่ปีที่ 22 อย่างมั่นคง บริหารกิจการโดยคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 12 จำนวน 15 คน

ผู้ตรวจสอบกิจการ ประกอบด้วย นายกสมาคมโดยตำแหน่ง เป็นประธานผู้ตรวจสอบกิจการ หัวหน้าสำนักงาน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำสมาคม รวมจำนวน 7 คน

มีสมาชิกสามัญ จำนวน 19,664 คน สมาชิกสมทบ จำนวน 2,631 คน รวมสมาชิกทั้งหมด 22,295 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2565)

2.5.3 ความเป็นมาของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด เลขที่ 1102/6 ถนนสมถวิลราษฎร์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000 เบอร์โทรติดต่อ โทรศัพท์: (043) 711557, โทรสาร: (043) 722731

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด ได้รับจดทะเบียนเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2511 เริ่มดำเนินธุรกิจ เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2511 มีสมาชิกเริ่มต้น 1,813 คน เงินค่าหุ้นครั้งแรก 67,890 บาท อาศัยที่ทำการศึกษาธิการจังหวัด บนศาลากลางเป็นสำนักงานชั่วคราว วัสดุครุภัณฑ์ อาศัยร่วมกับสำนักงานศึกษา ส่วนเจ้าหน้าที่นั้น เนื่องจากสหกรณ์เริ่มจัดตั้ง จึงให้ข้าราชการครูมาช่วยปฏิบัติงานในฐานะเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 คน

พ.ศ. 2521 มีการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนผู้จัดการ ได้บรรจุแต่งตั้ง นางดาวเรือง สังวรราชทรัพย์ ครูช่วยราชการสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้จัดการ ได้วางรากฐานของสหกรณ์ไว้อย่างมั่นคง จนในปี พ.ศ. 2527 ได้รับราชทานโล่ทองคำเป็นสหกรณ์ดีเด่นเป็นอันดับ 1 ของประเทศจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9

พ.ศ.2534 ได้จัดซื้อที่ดินแปลงใหม่เนื้อที่ 4 ไร่ และสร้างอาคารสำนักงานมาตรฐานอยู่บริเวณริมคลองสมถวิล มูลค่าอาคารในช่วงนั้น จำนวน 50 ล้านบาท

พ.ศ.2540 ผู้จัดการคนเก่าลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว

พ.ศ. 2541 ได้จัดจ้างแต่งตั้ง ผู้จัดการ มีเจ้าหน้าที่ 25 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ที่มาจากการจัดจ้างทั้งหมด มีคณะกรรมการ 15 คน กิจการได้เจริญก้าวหน้ามาตามลำดับเป็นปึกแผ่นมั่นคง มีทุนหมุนเวียนในธุรกิจถึง 2,695 ล้านบาท ช่วยเหลือสมาชิกให้มีที่อยู่อาศัย มียานพาหนะและอาชีพเสริมในครอบครัว มีการเก็บออมไว้ส่วนหนึ่งด้วยการถือหุ้นด้วย

พ.ศ. 2548 สหกรณ์ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 24 คน คณะกรรมการฯ 15 คน มีสมาชิกทั้งหมด 9,783 คน สิ้นปี 2548 มีทุนดำเนินการ จำนวน 5,743,407,795.50 บาท มีกำไรสุทธิประจำปี 2548 จำนวน 194,018,716.66 บาท

พ.ศ. 2549 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 25 คน ลูกจ้างชั่วคราว 4 คน คณะกรรมการ 15 คน มีสมาชิกทั้งหมด 9,924 คน สิ้นปี 2549 มีทุนดำเนินการ 6,040,893,362.56 บาท มีกำไรสุทธิประจำปี 2549 จำนวน 204,163,824.75 บาท

พ.ศ. 2550 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 23 คน ลูกจ้างชั่วคราว 4 คน คณะกรรมการ 15 คน มีสมาชิก ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2550 ทั้งหมดจำนวน 9,747 คน มีทุนดำเนินการ 6,641,569,189.37 บาท

พ.ศ. 2551 สหกรณ์ฯได้จัดจ้างแต่งตั้ง นายเติมศักดิ์ จันทะจร เป็นผู้จัดการ เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2551-2558 มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 26 คน ลูกจ้างชั่วคราว 3 คน คณะกรรมการ 15 คน มีสมาชิก ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2551 ทั้งหมดจำนวน 9,841 คน มีทุนดำเนินการ 7,890,206,736.23 บาท

พ.ศ. 2554 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 25 คน ลูกจ้างชั่วคราว 4 คน คณะกรรมการ 15 คน มีสมาชิก ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 ทั้งหมดจำนวน 14,739 คน มีทุนดำเนินการ 11,673,003,582.65 บาท

พ.ศ. 2560 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 29 คน ลูกจ้างชั่วคราว 7 คน คณะกรรมการดำเนินการ 14 คน มีสมาชิก ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 ทั้งหมดจำนวน 14,982 คน มีทุนดำเนินการ 20,358,957,297.54 บาท

พ.ศ. 2563 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 31 คน ลูกจ้างชั่วคราว 7 คน คณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 53 จำนวน 15 คน มีสมาชิกทั้งหมด ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563 ทั้งหมดจำนวน 14,569 คน แยกเป็นสมาชิกสามัญ จำนวน 12,185 คน สมาชิกทุน จำนวน 2,384 คน มีทุนดำเนินการ 24,011,709,695.28 บาท ภายการบริหารงานของคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 53 โดยมีนายปราการ เจริญสุรสกล เป็นประธาน และมี นายสุวรรณ นนสิลาด เป็นผู้จัดการคนปัจจุบัน

2.6.4 ความเป็นมาของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

ประวัติสหกรณ์ออมทรัพย์เสมากาฬสินธุ์ จำกัด

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2536 กำหนดให้มีสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีนายสมคิด คมคาย ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด คนแรก ได้มีแนวคิดที่จะรวมคนสังกัดสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดตั้งสหกรณ์ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อนำรายได้จากกำไรส่วนหนึ่ง สนับสนุนด้านการจัดการศึกษาและเพื่อเป็นแหล่งทุนของครูลูกจ้าง ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของสหกรณ์ออมทรัพย์เสมากาฬสินธุ์ จำกัด มีการประชุมคณะผู้ก่อการในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2537 ณ ห้องประชุมคุรุสภาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีสมาชิกร่วมลงชื่อจัดตั้ง 50 คน มีมติตั้งชื่อสหกรณ์โดยมีชื่อว่า "สหกรณ์ออมทรัพย์สามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด " ที่ตั้งสำนักงาน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ อาคารการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม ถนนสนามบิน ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีท้องที่ดำเนินการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์

วันที่ 10 มิถุนายน 2537 ได้รับอนุญาตจดทะเบียนสหกรณ์ ตามใบสำคัญที่ อ. 041937 เลขที่ข้อบังคับที่ อ.063437

รายการจัดตั้งสหกรณ์

1. ชื่อและที่ตั้งสหกรณ์

ชื่อ สหกรณ์ออมทรัพย์สามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด ที่ตั้งสำนักงาน สหกรณ์สามัญศึกษากาฬสินธุ์ จำกัด อาคารการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม ถนนสนามบิน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

2. สมาชิก สมาชิกเมื่อแรกตั้ง 100 คน

3. ค่าหุ้น ทุนเรือนหุ้นไม่จำกัดจำนวน มูลค่าหุ้นๆ ลุ 10 บาท สมาชิกเมื่อแรกตั้ง 100 คน ถือหุ้นครั้งแรก 5,450 หุ้น รวมเป็นทุนค่าหุ้น 54,500 บาท

4. เงินทุนของสหกรณ์เมื่อแรกตั้ง ทุนเรือนหุ้น เป็นเงิน 54,500 บาท

ค่าธรรมเนียมแรกเข้าคนละ 20 บาท สมาชิก 100 คน เป็นเงิน เป็นเงิน 2,000 บาท รวมทั้งสิ้น 56,500 บาท

ปี พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการศึกษา ขอยกเลิกกรมสามัญ และ สปช. ดังนั้นคณะกรรมการได้มีการประชุม สามัญประจำปี 2546 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2546 ได้แก้ไขข้อบังคับโดยให้ยกเลิกข้อความที่กำหนดในข้อ 1 แต่ข้อบังคับ สหกรณ์ออมทรัพย์สามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด เลขทะเบียน อ. 077243 เสียทั้งหมด และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้

โดยเปลี่ยนชื่อจากสหกรณ์ออมทรัพย์สามัญศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด เปลี่ยนเป็น "สหกรณ์ออมทรัพย์เสมากาฬสินธุ์ จำกัด" โดยทั้งนี้สหกรณ์ได้เปิดรับสมาชิกจากสังกัด สปช.เดิม ด้วย ปัจจุบันที่ตั้งสำนักงาน เลขที่ 22 ถนนบายพาส-สงเปลือย ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

พันธกิจ (mission) สร้างศรัทธา เชื่อใจและเชื่อมั่น ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่าย ยึดผลประโยชน์ขององค์กรมวลสมาชิก ใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

วิสัยทัศน์ (vision) สหกรณ์มั่นคง สมาชิกมั่นใจ บริหารโปร่งใส ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี

พ.ศ. 2565 สหกรณ์ฯ มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 9 คน ลูกจ้าง 2 คน คณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 28 จำนวน 15 คน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

วิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ์ (2561, น. ก) การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้สหกรณ์ด้วยระบบการตรวจการสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ข้อเท็จจริง อุปสรรคที่เกิดขึ้นและความเห็นต่าง ๆ ของการตรวจการสหกรณ์ในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตรวจการสหกรณ์และเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจการสหกรณ์ให้เป็นกลไกสร้างความเข้มแข็งแก่สหกรณ์ โดยการทอดแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ตรวจการสหกรณ์ที่ครอบคลุมพื้นที่ 77 จังหวัด จำนวน 300 ราย และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการตรวจการสหกรณ์ จำนวน 2 ราย ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นของการตรวจการในปัจจุบัน ได้แก่ 1. ผู้ตรวจการสหกรณ์บางส่วนขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบ 2. ไม่ได้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง 3. ความทับซ้อนในบทบาทหน้าที่กำกับและส่งเสริม 4. ไม่สามารถเข้าตรวจการสหกรณ์ได้ตามแผน 5. ผู้ตรวจการสหกรณ์ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสหกรณ์อย่างจริงจัง 6. รองนายทะเบียนสหกรณ์ ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้กำกับดูแลสหกรณ์ตามกฎหมาย และ 7. ผู้ตรวจการสหกรณ์ได้รับผิดชอบในการตรวจการสหกรณ์เป็นจำนวนมาก ทำให้การตรวจสอบไม่สามารถดาเนินการได้อย่างเต็มที่ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตรวจการสหกรณ์ แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ด้านผู้ตรวจการสหกรณ์ คือ การขาดความรู้

ความเข้าใจ และทักษะในด้านการตรวจการสหกรณ์ และด้านฝ่ายกรรมการและฝ่ายจัดการสหกรณ์ คือ ไม่สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการเข้าตรวจการสหกรณ์ อีกทั้งแนวทางการพัฒนาระบบการตรวจการสหกรณ์ที่เป็นมาตรฐานให้เป็นกลไกสร้างความเข้มแข็งแก่สหกรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการตรวจการสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยมีองค์ประกอบ 8 ส่วน 2) การพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจการสหกรณ์และ 3) การพัฒนาเกณฑ์กากับสหกรณ์ของนายทะเบียนสหกรณ์นอกจากนี้ ควรมีการออกกฎหมายเพื่อกำกับดูแลสหกรณ์การเงินขนาดใหญ่เป็นการเฉพาะ รวมถึงเร่งปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542 ให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของสหกรณ์ในปัจจุบัน พร้อมทั้งจัดระบบการพัฒนาผู้ตรวจการสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง และสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตรวจการสหกรณ์ อีกทั้งควรมีการพัฒนาระบบตัวชี้วัดการตรวจการสหกรณ์จากเชิงปริมาณไปสู่ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ และส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามากำกับติดตามการทำงานของสหกรณ์ได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ก่อนที่จะเกิดความเสียหายขึ้นในสหกรณ์ ในส่วนของด้านวิชาการ ควรมีการจัดระบบการให้การศึกษาอบรมแก่ผู้ตรวจการสหกรณ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านการตรวจการสหกรณ์ พัฒนาคู่มือการตรวจการสหกรณ์และคู่มือการใช้ดุลพินิจของนายทะเบียนสหกรณ์

ยุพิน อินทะญาติ (2561) ได้ศึกษาการจัดการแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์ในระบบกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า การจัดการแก้ไขข้อบกพร่อง โดยข้อบกพร่องของสหกรณ์ให้ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการและวิธีการ ดังนี้ 1) ผู้สอบบัญชีรายงานข้อบกพร่องจากการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ หรือผู้ตรวจการสหกรณ์รายงานผลการตรวจสอบกิจการฯ ถึงสหกรณ์จังหวัดในฐานะรองนายทะเบียนสหกรณ์ 2) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ รับรายงานฯ แล้วจัดทำร่างหนังสือ เสนอสหกรณ์จังหวัด เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ให้ตรวจสอบฯ ว่าสหกรณ์แก้ไขข้อบกพร่องแล้วหรือไม่ หากยังไม่ได้แก้ไขให้แนะนำ กำกับและส่งเสริมสหกรณ์ หากดำเนินการแก้ไขแล้ว ให้รายงานสหกรณ์จังหวัดทราบ หากสหกรณ์ยังไม่ดำเนินการแก้ไขหลังจากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์แนะนำ ให้รายงานนายทะเบียนสหกรณ์ในฐานะผู้ตรวจการสหกรณ์ผ่านกลุ่มตรวจการสหกรณ์ 3) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล/เอกสาร 4) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ ทำหนังสือ เสนอนายทะเบียนสหกรณ์ แจ้งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ในฐานะผู้ตรวจการสหกรณ์ ให้เข้าตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและแนะนำ ส่งเสริม กำกับสหกรณ์ให้ปฏิบัติตามข้อแนะนา ข้อสั่งการ แล้วรายงานผลการดำเนินการ

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อทดลองและประเมินรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประชากรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดอุดรธานี

จำนวน 1,880 คน กลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของTaro Yamane จำนวน 330 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย1) ความรู้ 2) ภาวะผู้นำ 3) การมีส่วนร่วม 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความฉลาดทางอารมณ์ 6) การทำงานเป็นทีม 7) การรับรู้บทบาท และ 8) บรรยากาศองค์กร ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่คือผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ตัวแปร คือ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน นำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย อภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และ ระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มทดลองคือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี ที่มิใช่ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 ใช้วิธีการเลือกแบบสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 3 เดือน ประเมินผลการทดลองโดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับตามค่าอิทธิพล ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วม (0.38) (2) ภาวะผู้นำ (0.33) (3) การรับรู้บทบาท (0.20) (4) บรรยากาศองค์กร (0.13) และ 5) ความรู้ (0.04) 2) ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ด้าน 12 กิจกรรม ได้แก่ (1) กิจกรรม รู้เรื่องการไกล่เกลี่ย (2) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย (3) กิจกรรม ถอดรหัส (4) กิจกรรม ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ (5) กิจกรรม ค้นหาผู้นำ (6) กิจกรรม เสริมสร้างภาวะผู้นำ (7) กิจกรรม สมบัติผลัดกันชม (8) กิจกรรม รู้จักตัวเอง (9) กิจกรรม บทบาทและหน้าที่ (10) การแสดงบทบาทสมมติ (11) กิจกรรมโยนไข่ไม่ให้แตกและ 12) กิจกรรม ผสมคำ ผสมคน 3) ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี พบว่า หลังการทดลองกลุ่มทดลองมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี ดีกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

กญัญรัตน์ ช้ายพัฒน์ (2560, น. 286) มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำเสนอมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อค้นหาสภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา หลังจากนั้นจึงนำผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตรวจการสหกรณ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาครัฐ ประธานกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 416 คน ตามสูตร Yamane (Yamane, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 5 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้จังหวัดและกลุ่มประชากรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ผลการศึกษา พบว่า มาตรการป้องกันปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มี 4 มาตรการหลัก ได้แก่ 1) มาตรการสร้างและพัฒนาระบบส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ 2) มาตรการสร้างระบบกำกับดูแลและตรวจสอบภายในสหกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ 3) มาตรการกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และ 4) มาตรการสร้างความร่วมมือในขบวนการสหกรณ์เพื่อการป้องกันการทุจริต สำหรับมาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย มี 2 มาตรการหลัก ได้แก่ 1) มาตรการดำเนินการกับผู้กระทำผิดตามกระบวนการทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ 2) มาตรการเยียวยาผู้เสียหายและบรรเทาความรุนแรงของปัญหาการทุจริต ทั้งนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และวางระบบหรือพัฒนาระบบการกำกับดูแลสหกรณ์การเกษตรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559, น. ข) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ผลการศึกษา พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร ตามลำดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และบูรณภาพของสถาบัน ตามลำดับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 71.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มะญู บุญศรีมณีชัย (2559, น. ก-ข) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย

และ 3) เพื่อทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย พื้นที่การวิจัย คือ ประเทศไทย ประชากร คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย จำนวน 748 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 262 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้าน ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5) ด้านความกระตือรือร้นมุ่งมั่น 6) ด้านบรรยากาศองค์การ 7) ด้านแรงจูงใจ 8) การทำงานเป็นทีม 9) ด้านการรับรู้บทบาท และ 10) ด้านการมีส่วนร่วม ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ประชากร กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ประธานกรรมการ คณะกรรมการดำเนินการและนักวิชาการ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 10 คน รวมจำนวน 20 คน โดยใช้ตัวแปร คือ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบ ใช้วิธีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน นำเสนอข้อเสนอแนะจากการประชุมกลุ่มย่อย อภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และระยะที่ 3 เป็นการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย กลุ่มทดลอง คือ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขหนองคาย จำกัด ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 13 คน ระยะเวลาในการทดลอง จำนวน 3 เดือน ประเมินผลการทดลอง โดยการเปรียบเทียบผลการทดลองก่อนและหลังการทดลอง ใช้สถิติ Wilcoxon Signed Rank Test โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้พ 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านสมาชิกที่ดีขององค์การ(0.40) 2) ด้านบรรยากาศองค์การ (0.36) 3) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม (0.35) 4) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (0.14) 5) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (0.11) และ 6) ด้านการรับรู้บทบาท (0.06) 2. ได้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย จำนวน 18 กิจกรรม ดังนี้ 1) กิจกรรมการพัฒนาจิตใจ 2) กิจกรรมระดม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY สมอง ต้นไม้แห่งความคิด 3) กิจกรรมถอดรหัส 4) กิจกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) กิจกรรมเรียนรู้การพัฒนาบุคคล และทีมงาน 6) กิจกรรมกระดาษของฉัน 7) กิจกรรม วิธีบริการสมาชิกให้ประทับใจ 8) กิจกรรมการพัฒนาอารมณ์ 9) กิจกรรมโยนไข่ไม่ให้แตก 10) กิจกรรมจุดเทียนสัญญาว่าจะเป็นคนดี 11) กิจกรรมรู้จักตัวเอง 12) กิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ 13) กิจกรรมการวิเคราะห์ตนเอง 14) กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย 15) กิจกรรมทีม 16) กิจกรรมรูปปริศนา 17) กิจกรรมความคาดหวังที่สมาชิกต้องการจากเรา

และ 18) กิจกรรมบทบาทและหน้าที่ 3. ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย พบว่า หลังการทดลองเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิตตานันท์ ติกุล และคณะ (2559, น. ค) การศึกษาการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อสำรวจปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางของ มทส. และแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. การวิจัยเรื่องนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ประการแรก ถูกคัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง จากหัวหน้าศูนย์วิจัย กลุ่มวิจัย และหน่วยวิจัยหรือห้องปฏิบัติการวิจัย และนักวิจัยที่มีศักยภาพและมีผลงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ 21 คน รวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม ควบคุมคุณภาพความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ด้านผู้วิจัย และด้านทฤษฎี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์ประการที่สอง ถูกคัดเลือกมาแบบเฉพาะเจาะจง จากหัวหน้าศูนย์วิจัยหรือนักวิจัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือมีความเชี่ยวชาญที่โดดเด่น มีลักษณะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างทีมงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีศักยภาพและมีผลงานวิจัยของศูนย์วิจัยเป็นที่ประจักษ์ 5 คน รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคุมคุณภาพความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล และด้านผู้วิจัย ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ทั้งสองประการวิเคราะห์ด้วยวิธีหาแก่นของเนื้อหา หรือหาประเด็นหลักของข้อมูลผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านคน เงิน การบริหารจัดการ วัสดุ/ครุภัณฑ์การประสานงาน และการประเมินผลงาน สำหรับแนวทางการบริหารจัดการงบประมาณของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วย การบริหารจัดการงบประมาณ 6 ด้าน ได้แก่ การใช้จ่ายด้านบุคลากร สิ่งก่อสร้าง วัสดุ/ครุภัณฑ์ การทำวิจัยและผลิตผลงานตีพิมพ์ การสร้างเครือข่าย และการจัดตั้งสถาบันวิจัยเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

อัศวิน กองถวิล (2558, น. ข) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการวิศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่โดยภาพรวม พบว่า เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 17.05 ไม่เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 82.92 ส่วนใหญ่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 21.5 ไม่เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 78.5 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาคิดเป็นร้อย 20.0 ไม่เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 80.0 ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 13.5 ไม่เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 86.5 ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 13.2 และไม่เป็นปัญหาคิดเป็นร้อยละ 86.8 แนวทางการแก้ไขการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ใน 4 ด้าน ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การพัฒนาบุคลากรการธำรงรักษาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีดังนี้ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร พบว่า การวางแผนกำลังคนไม่เหมาะสม ตามความจำเป็นควรมีการวางแผนด้านอัตรากำลังที่มีความจำเป็นให้ครอบคลุมเหมาะสมตามความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน การสรรหาบุคลากรควรพิจารณาตามความต้องการของหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลากรควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกการนำ

บุคคลเข้าสู่หน่วยงานควรมีการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน และการทดลองงานควรมีการรายงานผลให้ผู้บริหารทราบทุกเดือนในช่วงทดลองปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า การประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ไม่ค่อยมีการฝึกอบรมและสัมมนาพนักงาน จึงควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนต่อเนื่อง ควรสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมสัมมนาอย่างทั่วถึง และควรรายงานหลังการฝึกอบรมสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง ด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า การจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการเช่นโบนัส เมื่องบประมาณไม่เพียงพอก็สามารถโอนงบประมาณมาตั้งใหม่ได้และจัดตั้งงบประมาณไว้เพื่อการเฉพาะ การมอบหมายงานควรให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบของหน้าที่แต่ละคน สถานที่ทำงานควรก็มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอไม่แออัด ด้านสัมพันธ์ในองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น สำหรับความก้าวหน้า ควรส่งเสริมคนที่มีความรู้ความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดจน มีการกำกับดูแลด้านวินัยอย่างใกล้ชิด และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่า การให้บุคลากรพ้นจากงานเพราะเมื่อบุคลากรได้เข้ามาทำงานในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบางครั้งงานที่ทำอยู่อาจไม่พึงพอใจเกิดความขับข้องใจหมด กำลังใจต้องการเปลี่ยนงานถูกลงโทษหรืออายุมากเกินไปไม่สามารถทำงานนั้นได้ต่อไป งานนั้นไม่เหมาะสมกันความรู้ความสามารถ และการให้พ้นจากงานนั้นก็ยังต้องดำเนินการควบคู่กันไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตราบเท่าที่งานบุคคลยังคงมีอยู่ แต่การให้พ้นจากงานจะต้องให้ความยุติธรรมและถูกต้องตามระบบคุณธรรมหรือกฎระเบียบแบบแผน เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมอันพึงเกิดขึ้น

นันทพร อารมณ์ชื่น (2558, น. ง) การศึกษาการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของพนักงาน บริษัท MOCAP ในการใช้สิทธิประกันสังคม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของผู้ประกันตนในการใช้สิทธิประกันสังคม กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท MOCAP จำนวน 250 คน โดยใช้สถิติในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis ; MRA) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปร จากผลการวิจัย พบว่า ด้านประสิทธิภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ภาพลักษณ์ องค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และการเลือกใช้บริการสถานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีผลต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาล อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรด้านประสิทธิภาพการให้บริการ พบว่า การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การให้บริการอย่างเพียงพอ และการให้บริการอย่างก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมาก (R = .736) และมีอิทธิพลต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของผู้ประกันตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 57.520,*df*= 5, Sig. = .000) ตัวแปรด้านภาพลักษณ์องค์กร พบว่า ด้านพนักงาน ด้านองค์กร ด้านบริการ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับมาก (R = .857) และมีอิทธิพล

ต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของผู้ประกันตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F = 169.398, *df*= 4, Sig. = .000)

ฉลอง นาคเสน (2556, น. 168) ผลการศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยความสามารถในการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการรับรู้บทบาท ปัจจัยการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จักรพงษ์ ช่างเหลา และประชาสรรค์ แสนภักดี (2562) สถานภาพและแนวทางการบริหารหนี้สินของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด จำนวน 391 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้วิธีการหาความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 50-59 ปี สมรสแล้วการศึกษาระดับปริญญาตรีอาชีพข้าราชการ อายุงาน 20 ปีขึ้นไป รายได้ 40,001 บาทขึ้นไป รายได้เสริมไม่เกิน 10,000 บาท นำเงินมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากที่สุด มีสมาชิกครอบครัว 5 คน รายได้รวม มากกว่า 70,000 บาท รับภาระร่วมกันในครอบครัวเป็นสมาชิกสหกรณ์ 16 ปีขึ้นไป ใช้บริการเงินกู้สามัญ วงเงินกู้ 1,000,001-2,000,000 บาท ส่งชำระหนี้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ให้เพื่อนสมาชิกเป็นผู้ค้ำประกัน ส่วนใหญ่ไม่เคยผิดนัดชำระหนี้ 2) การวางแผนใช้เงินกู้สมาชิกเห็นว่าก่อนที่จะกู้เงินก็มีวัตถุประสงค์อยู่แล้ว การแก้ปัญหาหนี้สินเห็นว่าต้องมีการวางแผนเรื่องการใช้จ่าย และหารายได้เสริม 3) แนวทางการแก้ปัญหาหนี้สิน พบว่า จะต้องเกิดจากการสร้างเสริมวินัยทางการเงินให้แก่สมาชิก หารายได้เสริม ต้องการให้สหกรณ์ลดดอกเบี้ยเงินกู้หรือปรับโครงสร้างหนี้ตามความจำเป็น

2.7.2 การสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัย

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการหาตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

งานวิจัยของนักวิจัย	ภาวะผู้นำ	การมีส่วนร่วม	ความเชื่อมั่นในตนเอง	การรับรู้บทบาท	ความฉลาดทางอารมณ์	การทำงานเป็นทีม	สวัสดิการสังคม	การบริหารจัดการ	วิชาการ	ความน่าเชื่อถือ	ความรู้
1. วิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ์ (2561, น. ก)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
2. ยุพิน อินทะญาติ (2561)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

งานวิจัยของนักวิจัย	ภาวะผู้นำ	การมีส่วนร่วม	ความเชื่อมั่นในตนเอง	การรับรู้ทบบาท	ความฉลาดทางอารมณ์	การทำงานเป็นทีม	สวัสดิการสังคม	การบริหารจัดการ	วิชาการ	ความก้าวหน้า	ความรู้
3. นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561)	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
4. กญัญรัตน์ ซ้ายพัฒน์ (2560)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5. ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559)	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
6. มะญู บุญศรีมณีชัย (2559)	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0
7. จิตตานันท์ ติกุล และคณะ (2559)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
8. อัศวิน กองถวิล (2558)	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1
9. นันทพร อารมณ์ชื่น (2558)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
10. ฉลอง นาคเสน (2556)	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0
11. จักรพงษ์ ช่างเหลา และคณะ (2562)	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0
รวม	4	3	3	4	3	3	1	5	2	2	2

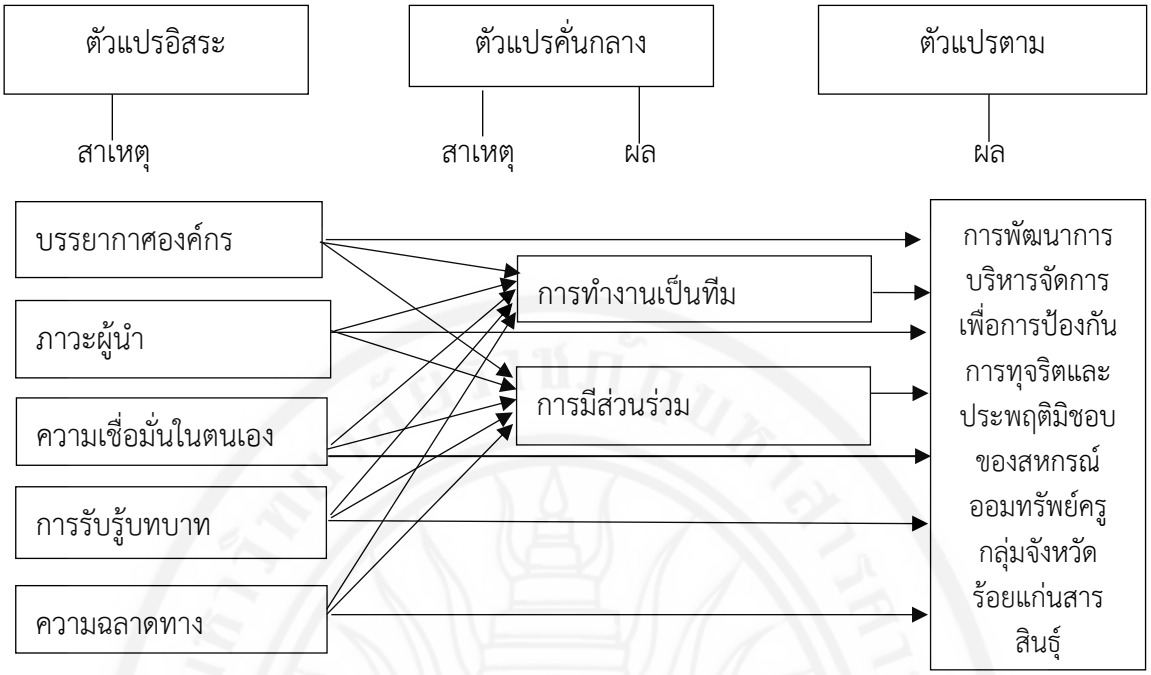
จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้วิจัยได้ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงในการวิจัย จำนวน 11 บทความ นำมาสังเคราะห์ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีผู้วิจัยนำมาใช้ จำนวนมากที่สุด การบริหารจัดการ จำนวน 5 ครั้ง รองลงมา ภาวะผู้นำและการรับรู้บทบาท จำนวน 4 ครั้ง ลองลงมา การมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ครั้ง ลองลงมา วิชาการ ความก้าวหน้า และความรู้ จำนวน 2 ครั้ง และน้อยที่สุด สวัสดิการสังคม จำนวน 1 ครั้ง ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แนะนำว่าตัวแปรที่น่าเชื่อถือได้ คือ ตัวแปรที่มีผู้นำใช้จำนวนครั้งที่มาก ก็ควรนำตัวแปรเหล่านั้นมาปรับใช้ จึงเชื่อถือได้ว่าตัวแปรที่มีผู้วิจัยที่นำมาอ้างอิงได้นำมาใช้แล้วถึง 5 4 3 ครั้งใน 11 ครั้ง จึงน่าเชื่อถือได้ว่าภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้ทบบาท ความฉลาดทางอารมณ์ การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการ อาจารย์ที่ปรึกษาได้แนะนำให้ปรับตัวแปรให้เหมาะสม ที่จะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรคั่นกลาง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม และตัวแปรตาม การบริหารจัดการ

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีลักษณะเป็นการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรระดับบุคคลที่กำหนดให้ตัวแปรอยู่ในระดับการวัดเดียวกัน นอกจากนี้ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบุคคลกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ การวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีลักษณะสอดคล้องกัน คือ ผลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและมีความสัมพันธ์กับองค์กร ดังนั้น การวิจัยนี้ จึงประเมินจากองค์ประกอบของการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และผลจากการปฏิบัติงาน

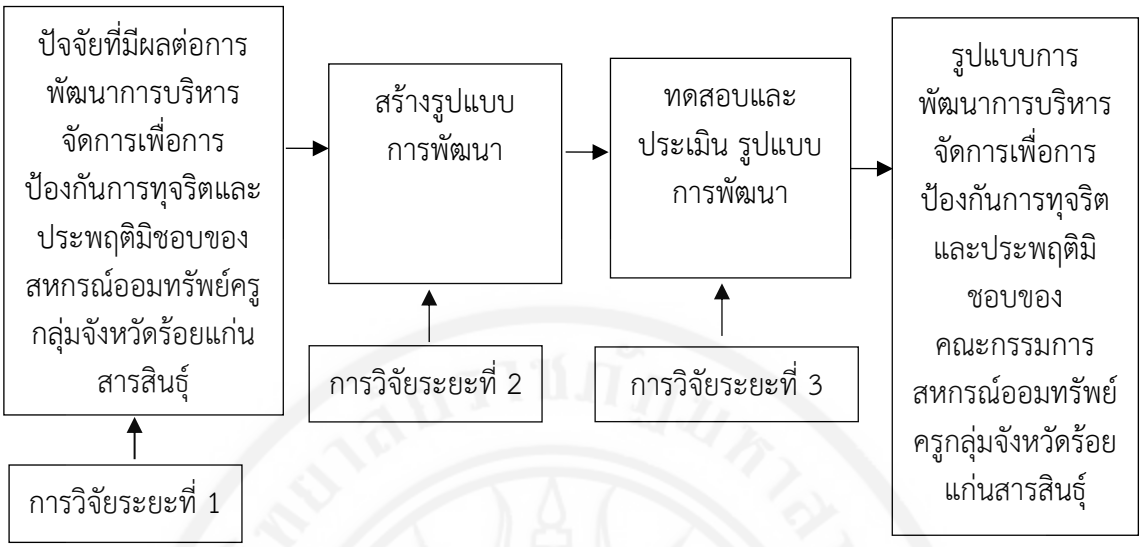
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อป้องกันอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีตัวแปรผลลัพธ์เป็นตัวแปรระดับบุคคล และมีตัวแปรเชิงสาเหตุซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งต่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความฉลาดในอารมณ์ ตัวแปรคั่นกลาง การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการ

ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ดังแสดงในแผนภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในระยะการวิจัยที่ 1

จากการทบทวนเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ สามารถจำแนก กรอบแนวคิดในการวิจัยในการสร้างรูปแบบการพัฒนาและทดลองใช้พร้อมกับการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จึงได้แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนา กรอบแนวคิดการวิจัยนี้แสดงดังในแผนภูมิที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของการดำเนินการวิจัยที่จะให้ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ และคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ตามสาระสำคัญ ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) ตามสาระสำคัญ ต่อไปนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองและประเมินผล รูปแบบการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามสาระสำคัญ ต่อไปนี้

1. กลุ่มทดลอง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย
5. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์

สรุปกระบวนการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัย คือ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 62,942 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ .05 จึงใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1973, p. 727) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ดังนี้

สูตร $$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad (3\text{-}1)$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้กำหนดไว้ที่ .05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{62,942}{1+62,942(0.05)^2}$$

$$n = 398.37$$

จากการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 398.37 คน (เพื่อให้ง่ายต่อการจำแนกผู้วิจัยได้เพิ่มเศษเป็นเลขจำนวนเต็ม) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงเพิ่มเป็น จำนวน 399 คน จากประชากรทั้งหมด 62,942 คน

1.2.2 เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการสุ่มขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่าง 4 จังหวัดตามรายจำนวนสหกรณ์ ที่มีในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นการสุ่มตามระดับชั้น อย่างเป็นสัดส่วน Proportional Stratified Random Sampling และเพื่อให้มีการกระจายหน่วยตัวอย่างไปในทุก ๆ สหกรณ์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ได้ตามสัดส่วน จึงใช้สูตรในการคำนวณ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดชั้นภูมิ (Strata) ของหน่วยตัวอย่าง แยกตามรายสหกรณ์ โดยการคำนวณหาสัดส่วนหน่วยตัวอย่างในแต่ละสหกรณ์ใช้สูตร ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2558, น. 79-80)

สูตร $n_1 = \frac{n \times N1}{N}$ (3-2)

n_1 = กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสหกรณ์
n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N1 = จำนวนประชากรของแต่ละสหกรณ์
N = จำนวนประชากรทั้งหมด

ตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างสหกรณ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

แทนค่าจากสูตร

$n_1 = \frac{398 \times 12,284}{62,942}$

= 77.68

จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละสหกรณ์ = 78 คน

ในการสุ่มขั้นที่ 2 เป็นการสุ่มอย่างมีระบบแบบ Systematic Random Sampling หาหน่วยตัวอย่างโดยวิธีนำรายชื่อกรรมการดำเนินการ ในสหกรณ์นั้น ๆ มาจัดเรียงลำดับต่อกันเป็นรายชื่อต่อกันตามระยะเวลาการเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เป็นการเรียงลำดับตัวเลข โดยสุ่มหน่วยตัวอย่างคนแรกก่อน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และคนต่อ ๆ ไปใช้วิธีกำหนดช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่าง (Sampling Interval) โดยใช้ค่าที่ได้จากการนำจำนวนหน่วยในประชากรหารด้วยจำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง มาเป็นช่วงของการเลือกหน่วยตัวอย่างตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ มีระยะห่างเท่ากันทุกหน่วยตัวอย่าง (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2558, น. 78-79) จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสัดส่วนที่สหกรณ์ได้รับ ผลการคำนวณจำนวนหน่วยตัวอย่างจำนวน 399 หน่วยตัวอย่าง ดังแสดงใน (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 สรุปจำนวน กรรมการดำเนินการ สมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ชุดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ชื่อสหกรณ์	กรรมการดำเนินการ	เจ้าหน้าที่	ลูกจ้าง	สมาชิก		
				สามัญ	ทุน/สมทบ	รวม
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ด	15	32	6	11,420	2,244	13,717
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น	15	61	1	19,664	2,631	22,319

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ชื่อสหกรณ์	กรรมการดำเนินการ	เจ้าหน้าที่	ลูกจ้าง	สมาชิก		
				สามัญ	ทุน/สมทบ	รวม
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม	15	31	7	12,185	2,384	14,622
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์	15	32	2	10,218	2,040	12,284
รวม	60	156	16	53,487	9,299	62,942

ที่มา: ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 รายงานกิจการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 399 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ ปัจจัยด้าน

2.1.1 บรรยากาศองค์กร

2.1.2 การมีภาวะผู้นำ

2.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.1.5 ความฉลาดทางอารมณ์

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้าน

2.2.1 การมีส่วนร่วม

2.2.2 การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล (Research Instrument)

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัดนั้นมาปรับข้อคำถามบางส่วนเพื่อให้สอดคล้องและเข้ากับบริบทที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ

3.1.1 เครื่องมือวัดด้านบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัด มาปรับใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

3.1.2 เครื่องมือวัดด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2545, น. 189) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.3 เครื่องมือวัดด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ รังสรรค์ สิงหเลิศ (2548; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561, น. 79) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.4 เครื่องมือวัดด้านการรับรู้บทบาทผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือวัดของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 7) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.4 เครื่องมือวัดด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 7) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.5 เครื่องมือวัดด้านความฉลาดทางอารมณ์ผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 78) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.6 เครื่องมือวัดด้านการมีส่วนร่วมผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดของ สุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553, น. 85-88) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.1.7 เครื่องมือวัดด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ปรับใช้เครื่องมือวัดของ วู๊ดล็อค (Woodlock, 1989, pp. 220-227; อ้างถึงใน มณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 105) จำนวน 10 ข้อคำถาม

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัดในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือวัดทุกฉบับได้ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหาความหมาย และการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index of Congruence: IOC) โดยนำเครื่องมือปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

3.2.1.1 ดร.มะณู บุญศรีมณีชัย การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค ตำแหน่ง นายกสมาคมชาปณกิจสงค์เคราะสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา

3.2.1.2 ดร.โกวิท อ่อนประทุม การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านภาษา

3.2.1.3 ดร.รามนรี นนทภา วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวัดผลและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวัดผลและประเมินผล

โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1	เมื่อแน่ใจว่า	ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด
0	เมื่อไม่แน่ใจว่า	ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด
- 1	เมื่อแน่ใจว่า	ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

สูตร $$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3\text{-}3)$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตัวอย่างข้อคำถาม มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด

แทนค่าจากสูตร กรณีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีความเห็นตรงกันว่าให้ข้อคำถาม เป็นตัวแทนของการวัด

สูตร $$IOC = \frac{3}{3} = 1 \quad (3\text{-}4)$$

จากตัวอย่าง สามารถคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 ดังนั้น ค่าดัชนี IOC จะต้องได้ไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไป

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC เท่ากับ หรือมากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3.2.2 วิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (Item-total Correlation) ข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.3 ในแบบสอบถาม เป็นแบบทดสอบถามในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จะใช้ค่า K-R 20 ตามวิธีของ Kuder-Richardan (Kude and Richardson 1937, p. 154)

3.2.4 ในแบบสอบถาม เป็นแบบทดสอบแบบ Rating Scale การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1970, p. 161)

3.3 รายละเอียดของเครื่องมือวัดแต่ละฉบับมีดังนี้

3.3.1 เครื่องมือวัดด้านบรรยากาศองค์กร

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ เป็นแบบทดสอบด้านบรรยากาศองค์กรของฮาลปินและครอฟท์ และของลิทวิน และสตริงเจอร์ มาปรับใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย

ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

3.3.2 เครื่องมือวัดด้านภาวะผู้นำ

ในการวิจัยผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544; อ้างถึง มะณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 67) ได้สร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำโดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำทีม สอบถามจากการกระทำของผู้นำว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมตามที่สอบถามมากน้อยเพียงใดเพราะผู้นำทีมที่ดีและมีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องเรียนรู้การแบ่งปันอำนาจแก่ผู้อื่นรู้จักการใช้อำนาจการใช้ข้อมูลและการมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้อื่น ผู้นำแบบอัตตนิยมจะขัดขวางมากกว่าการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สามารถสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามแนวคิดและทักษะการเป็นผู้นำทีมงานที่ดีเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ฝึกอบรมและพัฒนาได้ ทักษะการเป็นผู้นำทีมงานจึงเป็นทักษะสำคัญยิ่งของผู้นำในทุกองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด นำมาปรับใช้ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

3.3.3 เครื่องมือวัดความเชื่อมั่นในตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ รังสรรค์ สิงหเลิศ (2548; อ้างถึงใน นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร, 2561 น. 79) มาใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นในตนเอง โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากจริงที่สุดถึงไม่จริงที่สุดนำมาปรับใช้ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท (Likert) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

3.3.4 เครื่องมือวัดปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 7) จากการประเมินการรับรู้บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาปรับใช้โดยปรับเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในการศึกษา ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด ปรับเป็น 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด เป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

3.3.5 การวัดความฉลาดทางอารมณ์

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561 น. 78) ซึ่งประเมินความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมมาปรับใช้ โดยตัดข้อคำถามบางส่วนที่มีความหมายลักษณะเดียวกัน ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 4 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการแสดงออกที่เหมาะสมและการเข้าใจการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย และด้านการใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์จากการเข้าใจและรู้เกี่ยวกับอารมณ์ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงที่สุด นำมาปรับเป็น 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด เป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

3.3.6 เครื่องมือวัดด้านการมีส่วนร่วม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ สุทธิพร ศรีสวัสดิ์ (2553, น. 85-88) มาปรับใช้ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับระเบียบ มติ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจกับสหกรณ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วย คำถาม 10 ข้อ มีลักษณะมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

3.3.7 เครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะปรับใช้เครื่องมือของ วู๊ดล็อค (Woodlock, 1989, pp. 220-227; อ้างถึงใน มณู บุญศรีมณีชัย, 2559, น. 105) จำแนกการทำงานเป็นทีมออก เป็น 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการเปิดเผย และเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุด ถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ คำถาม นำมาปรับเป็น 5 ระดับ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด เป็นข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

สรุปเครื่องมือวัดจากการตอบแบบสอบถามเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ของลิเคิร์ท ดังนี้

ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับปฏิบัติการมาก ให้ 4 คะแนน
ระดับปฏิบัติการปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับปฏิบัติการน้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้เทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ยได้เป็น 5 ระดับ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2543, น. 90) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการมาก
2.51-3.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยกับผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจการอนุญาตให้เก็บข้อมูลกับสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ไกลเกินไป ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามไว้แล้ว และให้ส่งกลับตามที่อยู่ของผู้วิจัยที่ได้แนบในเอกสารไว้ โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 1 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น ประมาณ 4 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปแบบรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงทฤษฎีชั่วคราวที่สร้างขึ้นก่อนการวิจัย

5.1 การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้านลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.3 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และได้รับอิทธิพลโดยตรงจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significent .05)

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูล โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป LISREL เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาทดสอบความมีนัยสำคัญด้วยสถิติเอฟหรือที เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2. การตรวจสอบตัวแบบการวิจัยเป็นการตรวจสอบ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ เพื่อศึกษาภาพรวมของตัวแบบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด โดยใช้สถิติ Chi-Square ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง ค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน

4. การปรับตัวแบบ ผู้วิจัยปรับตัวแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก ดำเนินการโดยจะตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่มีค่าใดแปลกเกินความเป็นจริงหรือไม่ และพิจารณาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าความสอดคล้องรวม (Overall Fit) ของตัวแบบ ว่าโดยภาพรวมแล้ว ตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดและจะหยุดปรับตัวแบบเมื่อพบว่าค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน ต่ำกว่า 2.00

การวิจัยระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหาร

1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์
2. มีการศึกษาตั้งแต่ละดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ

1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานสหกรณ์มาแล้ว 2 วาระ
2. มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

กลุ่มที่ 3 ได้แก่ นักวิชาการ

1. เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง สายงานวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ
2. มีการศึกษาตั้งแต่ละดับปริญญาตรีขึ้นไป
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้
4. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1. เป็นสมาชิกสหกรณ์ออออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

3. มีบุคลิกที่บ่งบอกถึงลักษณะในการวิพากษ์วิจารณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แผนงานหรือแนวทาง หรือรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบจำลองชั่วคราวในการพิจารณา ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2.2 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบรวบรวมการวิจารณ์และข้อเสนอแนะ โดยการจดบันทึกลงในแบบวิจารณ์และข้อเสนอแนะและทำการบันทึกภาพบันทึกเสียงทุกเนื้อหา และทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากการถอดข้อความ เพื่อนำมาเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัยและปรับปรุงรูปแบบตามการวิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรูปแบบการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ข้อวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความว่าอยู่ในตัวแปรใด (ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1) และนำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์กลุ่มการวิจารณ์และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความ การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มาจัดทำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ร่วมกับการประมวลความคิดเห็น โดยเชิญ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง เพื่อรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อใช้เป็นแบบทดลองชั่วคราวในการพิจารณา

3.2 นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ

ของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง

โดยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วัน ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยจัดให้แต่ละกลุ่มนั่งรวมกัน และร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ให้สมบูรณ์ขึ้น

นำรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสม ประเมินอีกครั้งว่ากิจกรรมโครงการใดเหมาะสมหรือควรนำไปใช้ กิจกรรมโครงการใด ไม่เหมาะสมหรือไม่ควรนำไปใช้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้คะแนน ความเหมาะสม ในการนำกิจกรรมโครงการไปทดลองใช้

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อความทางบวก ผู้ตอบจะได้คะแนน 5 ถึง 1 จากการตอบ “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” หากเป็นข้อความทางลบผู้ตอบจะได้คะแนนตรงกันข้าม

การแปลความหมายของคะแนน หากค่าเฉลี่ยของคะแนนเกิน 3.51 ขึ้นไปถือว่า ผู้วิจัยสามารถนำกิจกรรมโครงการนั้นไปทดลองใช้ได้ในระยะที่ 3

การวิจัยระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มทดลอง

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยระยะที่ 3 คือ คณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสารสินธุ์ จำกัด ที่มิใช่ประชากรในกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 และ 2 การเลือกกลุ่มเป้าหมายทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากปัจจุบัน ผู้วิจัยรับราชการในอำเภอดังกล่าว เพื่อควบคุมผลการทดลองอย่างใกล้ชิดและสังเกตการณ์จากข้อมูลเชิงคุณภาพในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงานในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จากการวิจัยระยะที่ 2

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ผลลัพธ์การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด และตัวแปรอิสระในระยะที่ 1 ที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีค่าระดับนัยสำคัญที่ .05

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2 มาทดลองใช้ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 คือ กิจกรรม หรือโครงการ หรือแผนงาน ด้านรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรตาม จากกลุ่มทดลอง ผลการสังเกต และแบบสอบถาม (จากปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1) กับกลุ่มทดลอง โดยการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากกลุ่มทดลอง ระหว่างก่อนกับหลังทดลอง และจำนวนกิจกรรมของกลุ่มทดลอง มาเป็นตัวแปรควบคุม (Control Variable) โดยนำมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วิธีดำเนินการ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบทดลอง (Experimental Design) โดยมีแบบแผนการวิจัยแบบ One-Groups Pretest-Posttest Design

4.1 เลือกกลุ่มทดลองในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน มาเป็นกลุ่มทดลอง

4.2 ทำการเก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลองเป็น Pretest ทุกตัวแปรตาม ในระยะที่ 3 และเริ่มเก็บข้อมูลตัวแปรร่วม (Control Variable) จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กับกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง เป็นจำนวนเลขคณิต ไว้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบก่อนการทดลอง

4.3 ดำเนินการทดลองใช้พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กลุ่มทดลอง

4.4 ทำการเก็บข้อมูลหลังทดลองกับกลุ่มทดลองเป็น Posttest ทุกตัวแปรตามในระยะที่ 3 และเริ่มเก็บข้อมูลตัวแปรร่วม (Control Variable) จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กลุ่มทดลอง หลังการทดลอง เป็นจำนวนเลขคณิต ไว้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบหลังการทดลอง

4.5 นำผลที่ได้จากการทดลองมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสรุปผลการดำเนินการ

5. ประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด เป็นการวิจัยระยะที่ 3 ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการที่ปรับปรุงแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ กรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน โดยมีระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเป็นเวลา 6 เดือน ขณะดำเนินการทดลองการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ผู้วิจัยใช้กระบวนการวัดพฤติกรรมของกลุ่มทดลอง ตามรูปแบบ

การพัฒนาที่ใช้กับกลุ่มทดลอง โดยการบันทึก การสังเกต จากนั้นนำผลการทดลองที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 3 โดยใช้ข้อมูลจากผลการบันทึก ผลการสังเกต และผลการตอบแบบสอบถาม จากปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษา พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ของผู้วิจัย ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และนำรูปแบบการรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เปรียบเทียบข้อมูลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองแล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA) โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

สรุป กระบวนการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 1 การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านบรรยากาศองค์กร

1.1.2 ด้านการมีภาวะผู้นำ

1.1.3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

1.1.4 ด้านการรับรู้บทบาท

1.1.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์

1.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ

1.2.1) ด้านการมีส่วนร่วม

1.2.2) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 62,942 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727) จำนวน 399 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป

5. สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. สถิติวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง(Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อ ตัวแปรตาม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนา

การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ทำการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การนำผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อใช้เป็นแบบจำลองชั่วคราวในการพิจารณา

3. การรวบรวมข้อมูล ใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการระดมสมอง (Brain Storming) โดยการสังเกต การบันทึก

ระยะที่ 3 วิจัยและพัฒนา

การทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มทดลอง (Target Group) ได้แก่ กรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 ใช้กับกลุ่มทดลอง และใช้เครื่องมือวัด แบบบันทึก แบบสังเกต และแบบสอบถามจากปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 กับกลุ่มทดลอง โดยมีจำนวนข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เป็นตัวแปรควบคุม (Control Variable) โดยนำมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate)

3. การรวบรวมข้อมูล การทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กับกลุ่มทดลอง ใช้เวลาในการทดลอง 6 เดือน และแบ่งการเก็บข้อมูลเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง ก่อนทดลอง Pretest ในทุกตัวแปรตาม

ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กับกลุ่มทดลอง การรวบรวมข้อมูลใช้การบันทึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 หลังทดลอง รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง หลังทดลอง Posttest ในทุกตัวแปรตาม เปรียบเทียบข้อมูลก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ MANOVA โดยกำหนดค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยตั้งสมมติฐานว่า การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงและโดยอ้อมจาก ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม 399 คน สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยวิจัย โดยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลด้านคุณลักษณะทั่วไป (n = 399)		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	292	73.2
	หญิง	107	26.8
	รวม	399	100
2	อายุ (ปี)		
	25-40 ปี	41	20.8
	41-50 ปี	74	34.3
	51-59 ปี	178	30.6
	60 ปีขึ้นไป	106	14.3
	รวม	399	100
3	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	-	-
	อนุปริญญา/ปวส.	16	4.0
	ปริญญาตรี	226	56.6
	ปริญญาโท	145	36.3
	ปริญญาเอก	12	3.0
	รวม	399	100
4	ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก		
	1-10 ปี	48	12.0
	11-20 ปี	53	13.3
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	298	74.7
	รวม	399	100

จากตารางที่ 4.1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 399 คน พบว่า เพศ เพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยพบเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 73.2 เป็นเพศหญิงร้อยละ 26.8 อายุ พบว่า ช่วงอายุ 25-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 อายุ 51-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.6 และอายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาปริญญาโท 36.3 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 4.0 และน้อยสุด ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.0 ระยะเวลาเป็นสมาชิก พบว่า ส่วนมากอยู่ระหว่างมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.0

1.2 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมุติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างโดยใช้โปรแกรม LISREL

ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for windows) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significance .05) โดยการเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย การตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบเงื่อนไขที่กำหนดของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง และในการตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแบบจำลองและทดสอบความตรงตามข้อกำหนด จนแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปรความหมายผลการวิเคราะห์ โดยการจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปร ตามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 สัญลักษณ์ใช้แทนตัวแปร

BESTOFFICE	แทน	บรรยากาศองค์กร
LEADER	แทน	ภาวะผู้นำ
CONFID	แทน	ความเชื่อมั่นในตนเอง
ROLE	แทน	การรับรู้บทบาท
EQ	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์
PARTICIPA	แทน	การมีส่วนร่วม
TEAM	แทน	การทำงานเป็นทีม
MANAGE	แทน	การบริหารจัดการ

1.2.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแคว์ (Chi-square)

df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม LISREL คือ ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ±1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปร

ตัวแปร	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
บรรยากาศองค์กร	3.282	0.698	.364	.014
ภาวะผู้นำ	3.290	0.937	.399	-.850
ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.282	0.882	-.656	-.522
การรับรู้บทบาท	3.300	0.641	-.361	-.297
ความฉลาดทางอารมณ์	3.783	0.586	-.618	-.042
การมีส่วนร่วม	3.835	0.751	-.553	-.135
การทำงานเป็นทีม	3.660	0.574	-.201	-.579
โดยรวม	3.490	0.724	-.626	-.411

จากตารางที่ 4.2 เป็นการวิเคราะห์มูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.490, $S.D.$= 0.724) ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) จากมากไปน้อย จำนวน 3 ค่า คือ ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.835, $S.D.$= 0.751) รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.783, $S.D.$= .586) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.660, $S.D.$= 0.574) และน้อยที่สุด ด้านบรรยากาศองค์กร และความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

($\overline{X}$ = 3.282, $S.D.$= 0.698) ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error) ของความเบ้และความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงเบ้เล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 1.0 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่าค่าความเบ้น่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความโด่ง นั้นพบว่า ค่าความโด่งของตัวแปร จำนวน 7 ตัว มีค่าสถิติน้อยกว่า 1.0 ทุกตัวแปร ค่าความคาดเคลื่อนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ร่วมกันแล้ว อนุมานได้ว่าตัวแปรมีแนวโน้มของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลพบว่าเป็นโค้งปกติ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร จะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ±1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

1.2.3 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อเป็นการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกิน 1.00 หรือไม่ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา Multicolinearity ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาทและความฉลาดในอารมณ์ และ โดยรวมการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 1.00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.400 ถึง 0.847 จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสันระหว่างตัวแปร

ตัวแปร (Varibles)	BESTOFFICE	LEADER	ENTHUSIA	ROLE	EQ	PARTICIPAT	TEAM	MANAGE
BESTOFFICE	1.00	-	-	-	-	-	-	-
LEADER	.752**	1	-	-	-	-	-	-
CONFID	.704**	.683**	1	-	-	-	-	-
ROLE	.788**	.648**	.699**	1	-	-	-	-
EQ	.587**	.548**	.736**	.495**	1	-	-	-
PARTICIPAT	.576**	.539**	.778**	.591**	.826**	1	-	-
TEAM	.753**	.609**	.752**	.742**	.635**	.621**	1	-
MANAGE	.847**	.741**	.565**	.675**	.400**	.499**	.561**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามในเบื้องต้น เพื่อตัดตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไปใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) ระหว่างตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรคั่นกลาง จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการ จากการเก็บข้อมูล จำนวน 399 ชุด พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ตัวแปร และมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ .05 ปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ความฉลาดทางอารมณ์ Sig. ที่ระดับ .463 ดังที่แสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.099	.130	-	8.434	.000
บรรยากาศองค์กร	-.564	.048	-.888	-11.685	.000
ภาวะผู้นำ	.374	.029	.790	13.096	.000
ความเชื่อมั่นในตนเอง	-.293	.039	-.583	-7.554	.000
การรับรู้บทบาท	-.182	.048	-.263	-3.772	.000
ความฉลาดทางอารมณ์	-.041	.055	-.054	-.735	.463
การมีส่วนร่วม	.237	.045	.401	5.269	.000
การทำงานเป็นทีม	.482	.053	.625	9.148	.000
โดยรวม	.013	.045	0.028	-1.502	.066

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ 4 ตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) R^2 = 0.674 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีผลต่อตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการ ร้อยละ 67.40 ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Model	R^2	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674[a]	.454	.445	.331

จากตารางที่ 4.5 แสดงถึงตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการ ร้อยละ 67.40

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์เป็นแบบการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือสมการโครงสร้างเชิงเส้นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุสมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ส่งผลโดยรวมต่อตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยในข้อ 1 คือ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความฉลาดทางอารมณ์ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจาก การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression แล้วพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เกินระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ จากตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร มาทำการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

Chi-Square = 279 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ Chi-Square/df = $<$ 3)

Degrees of Freedom = 1

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.000 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับคือ ≤0.05)

P-value = 0.000

Critical N (CN) = 151.79

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.340 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤0.05)

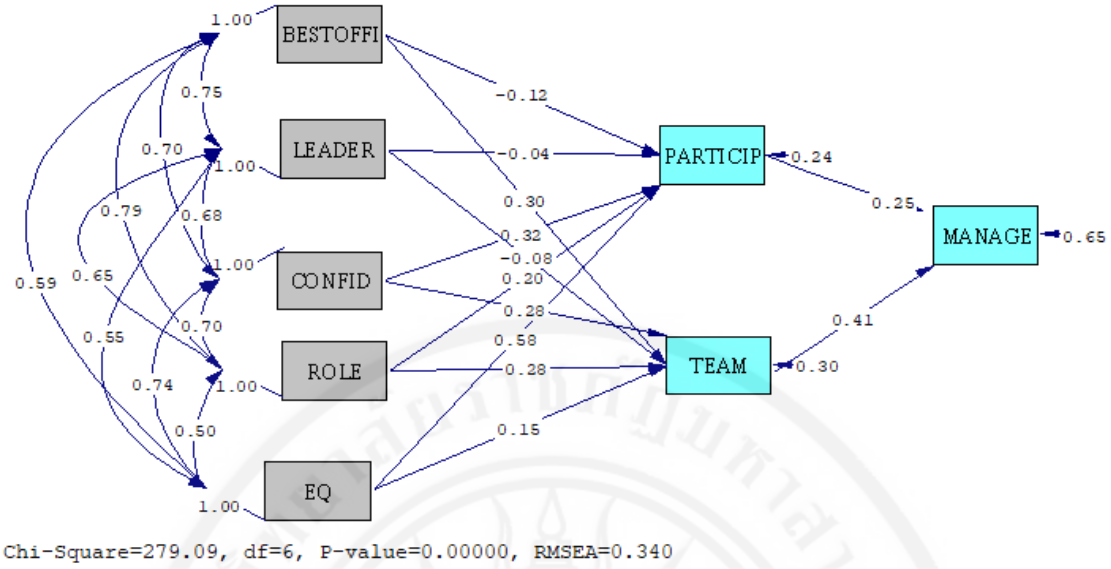
Standardized RMR = 0.340 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≤0.05)

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99 (ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥0.90)

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.70(ค่าที่ผ่านเกณฑ์ยอมรับ คือ ≥0.90)

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.047

แสดงเป็นภาพได้ดังแผนภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้นที่ 1

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา
χ^2	Chi-Square/df = < 3	χ^2= 2.78, df=1 (p-value=0.59463)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥0.04	0.44	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥0.04	0.60	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	≤0.05	0.001	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤0.05	0.006	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7 เมื่อมีการพิจารณาความกลมกลืนของตัวแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการทดสอบพบว่า โมเดลความสำเร็จ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 2.79 ที่องศาอิสระ (df) 1 มีค่าความน่าจะเป็น (*p*- value of χ^2) เท่ากับ 0.59463 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square/df)

มีค่าเท่ากับ 2.78 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (AGFI) เท่ากับ 0.04 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.05 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 ค่าสถิติในตัวแปรตั้งต้น 0.001 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ไม่เกินกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรสาเหตุ	ประเภทของอิทธิพล	ตัวแปรผล		
		PARTICIP	TEAM	MANAGE
BESTOFFI	DE	-0.12	0.30	0.18
	IE	0.25	0.41	-
	TE	0.25	0.41	0.65
LEADER	DE	-0.04	-0.08	0.07
	IE	0.24	0.30	0.06
	TE	0.24	0.41	0.65
CONFID	DE	0.32	0.28	0.14
	IE	0.24	0.30	0.06
	TE	0.25	0.41	0.65
ROLE	DE	0.20	0.28	0.43
	IE	0.24	0.30	0.06
	TE	0.25	0.41	0.65
EQ	DE	0.58	0.15	0.75
	IE	0.24	0.30	0.06
	TE	0.41	0.23	0.65

จากตารางที่ 4.7 อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม อธิบายได้ดังนี้

1.3.1 อิทธิพลทางตรง

1.3.1.1 บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่ากับ 0.18

1.3.1.2 ภาวะผู้นำ (LEADER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่ากับ 0.07

1.3.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่ากับ 0.14

1.3.1.4 การรับรู้บทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่ากับ 0.43

1.3.1.5 ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เท่ากับ 0.75

1.3.2 อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีดังนี้ คือ

1.3.2.1 การมีส่วนร่วม (PARTICIPA) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการเท่ากับ 0.06

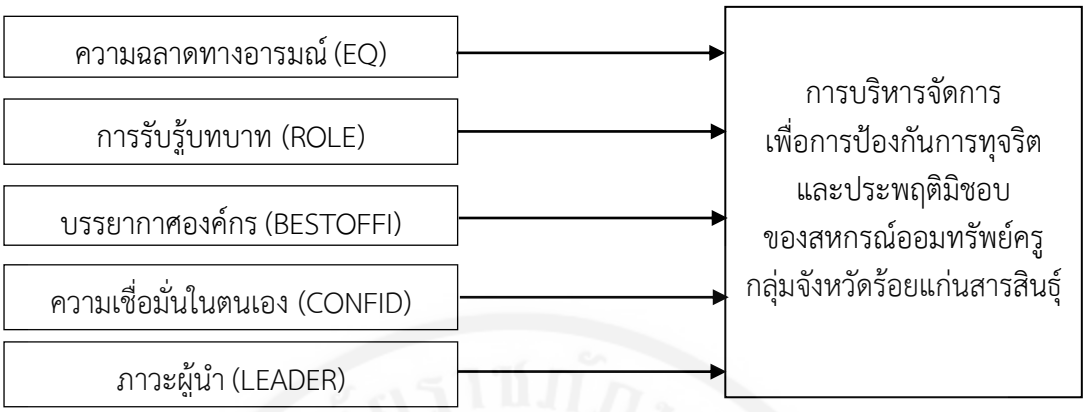
1.3.2.2 การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการเท่ากับ 0.06

1.3.3 อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรทุกตัวที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.65

สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยพบว่าตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีจำนวน 5 ตัวแปร เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เท่ากับ 0.75 2) การรับรู้บทบาท (ROLE) เท่ากับ 0.43 3) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) เท่ากับ 0.18 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) เท่ากับ 0.14 และ 5) ภาวะผู้นำ (LEADER) เท่ากับ 0.07 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (PARTICIPA) เท่ากับ 0.06 2) การทำงานเป็นทีม (TEAM) เท่ากับ 0.06 และมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.65 แต่เมื่อผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน มาวิเคราะห์แล้ว พบว่ามีตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 ทุกตัว โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 67.40 (R^2 = 0.674)

ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล จำนวน 5 ปัจจัย ไปพัฒนาต่อไป ดังแสดงความสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 ได้ดังแผนภูมิที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวนทั้ง 5 ปัจจัย เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ มาเป็นร่างในการพิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) สร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาในการพิจารณา

2. จัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) โดยการนำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น มานำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาพฤติกรรม กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน คือ วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และนำเสนอข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของตัวเองมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่เพื่อร่วมกันวิพากษ์ (Brain Storming)

และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ให้สมบูรณ์ขึ้น

3. นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบเลือกกิจกรรม จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะของรูปแบบการพัฒนา ว่ารูปแบบใดเหมาะสมควรนำไปใช้ และกิจกรรมใดไม่เหมาะที่นำไปใช้ในการพัฒนา การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้วยการให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็นด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) และเลือกรูปแบบกิจกรรมที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 โดยพัฒนาปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

1. การสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้วิจัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.75 รองลง การรับรู้บทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.43 รองลง มาบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.18 ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.14 และ ภาวะผู้นำ (LEADER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการ เท่ากับ 0.07 ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัยก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้จากการวิจัย

1.1 การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

รูปแบบนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่แสดงออกมาต่อการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ รูปแบบที่ถูกกำหนดขึ้นจะเป็นการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการ เมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ปัจจัยก็จะส่งผลให้มีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น มี 5 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะต้องนำมาพัฒนา ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาว่าควรนำปัจจัยดังกล่าวไปจัดทำรูปแบบ โดย “การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ

เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” โดยมีทิศทางการพัฒนา ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ทิศทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ปัจจัยด้าน	ทิศทางการพัฒนาปัจจัย
1. ความฉลาดทางอารมณ์	วิธีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ อย่างเหมาะสม
2. การรับรู้บทบาท	เป็นการพัฒนาให้เกิดการรับรู้บทบาทการทำงาน
3. บรรยากาศองค์กร	สร้างองค์กรให้เกิดการทำงานร่วมกัน อย่างยั่งยืน
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง	พัฒนาการปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น
5. ภาวะผู้นำ	ส่งเสริมวิธีการเป็นผู้นำ ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นว่าในการที่จะพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ให้เกิดการคิด เกิดปัญญาและตระหนักในการที่จะช่วยลดปัญหา อย่างแท้จริง และร่วมการพัฒนากับเครือข่ายอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยรูปแบบดังต่อไปนี้

1.1.1 รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) (ปัจจัยที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.75 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความฉลาดทางอารมณ์ ของกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ หลักการความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ โดยให้มีแนวคิดเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ 2) ฝึกการรับรู้หรือการฝึกกลุ่มด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคล การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมให้ยึดหลักความถูกต้อง 3) กระบวนการให้คำปรึกษา และรูปแบบการใช้สติปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน 4) การประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดงออก

กิจกรรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของกรรมการ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู

1. หลักการและเหตุผล

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคงการมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น และรู้จักมารยาททางสังคม ร่วมถึงความสามารถทางอารมณ์ ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถทางอารมณ์

3. เป้าหมาย กรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน

4. วิทยากร นางสุวคนธ์ ผ่านสำแดง อดีตประธานสหกรณ์

5. ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

6. สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถทางอารมณ์

8. หลักสูตรในการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น

โดยมีรายละเอียดของกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การรู้จักอารมณ์ตนเอง

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถดังนี้

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการรู้จักอารมณ์ตนเองได้อย่างถูกต้อง
2. เข้าใจความรู้สึกที่เกิดขึ้น สามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ความสามารถในการเข้าใจ และรับรู้อารมณ์ของตนเอง
2. การควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนได้

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

วิทยากรบรรยาย อธิบายความหมายและความสำคัญของการรู้จักอารมณ์ตนเอง

1. อภิปรายหัวข้อ “การรู้จักอารมณ์ตนเอง”
2. วิทยากร และสมาชิกร่วมกันอภิปราย ในข้อเสนอแนะ

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. คลิปชาร์ต
3. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การทำแบบทดสอบประจำหน่วย

กิจกรรมที่ 2 การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกกิจกรรมแล้วมีความสามารถในด้านนี้ คือ

1. เข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไว
2. มีความละเอียดอ่อนในการเข้าใจว่าผู้อื่นต้องการอะไร

สื่อประกอบกิจกรรม

เอกสารประกอบการบรรยาย

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

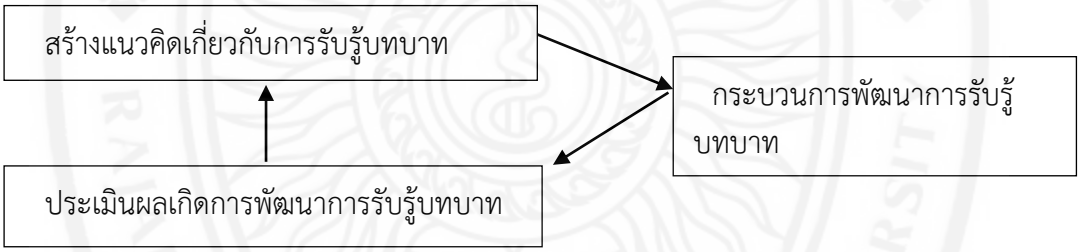
1. วิทยากรชี้แจงหลักการบรรยาย
2. วิทยากรสุ่มเชิญผู้เข้าอบรม สัมภาษณ์กระบวนการเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่นจะมีความรู้สึกไว โดยวิธีการสังเกต

ข้อคิดจากกิจกรรม

ทราบถึงความสามารถและทักษะในการจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นในทางที่เหมาะสมทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

1.1.2 รูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาท (ROLE) (ปัจจัยที่ 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้บทบาท (ROLE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการรับรู้บทบาท ดังนี้



ภาพที่ 4.3 รูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาทของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท สร้างเจตคติทางบวกให้กับตัวเอง และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท 2) กระบวนการพัฒนาการรับรู้บทบาท ด้วยวิธีการของ Larry Greiner (การเปลี่ยนแปลงเกิดจาก แรงบังคับภายนอก และแรงบังคับจากภายใน) 3) ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาการรับรู้บทบาท โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดง

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาการรับรู้บทบาทของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาการรับรู้บทบาทของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

หลักการและเหตุผล

การแสดงบทบาทสมมติ คือ แนวทางการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริงเป็นที่สุด เป็นสิ่งที่กำหนดกิจกกรมต่อบุคลที่ชัดเจนและสามารถรับการแนะนำที่ถูกต้องสมเหตุสมผลได้ การมีความรู้ในบทบาทการดำเนินการตามบทบาทที่ได้รับ คือ ส่วนสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท

เป้าหมาย

กรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 30 คน

วิทยากร นายประดิษฐ์ ฤทธิโคตร สมาชิกแกนนำ

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม

2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในบริบทของตนเอง เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท

รายละเอียด

กิจกรรมที่ 3 “บทบาทและหน้าที่”

จุดประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ

เป็นการบรรยาย ความหมายของการรับรู้บทบาท และหน้าที่ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ แต่ละตำแหน่งงานในหน่วยงาน หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคม และต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทจะกำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนด (The Socially Prescribed or Role) เป็นบทบาทในอุดมคติ

ที่มีการกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ 2) บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล 3) บทบาทที่กระทำจริง (The Performance Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง ขึ้นอยู่กับการรับรู้บทบาท และการรับรู้ของแต่ละบุคคลตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

กิจกรรมที่ 4 การแสดงบทบาทสมมติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบถึงบทบาทหน้าที่ เพื่อเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมตนเอง

วิธีดำเนินการ

สร้างสถานการณ์สมมติ ให้ผู้เข้าอบรมแสดงบทบาทสมมติตามกิจกรรม แบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่มย่อย พร้อมกับแสดงบทบาทสมมติตามที่ได้รับและให้กลุ่มที่เหลือสังเกตการณ์และวิพากย์ของแต่ละกลุ่มตามบทบาทสมมติของแต่ละคน

วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ เป็นวิธีที่มุ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การเอาเขามาใส่ใจเรา เกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นหรือเกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทสมมติที่ตนแสดง องค์ประกอบสำคัญ (ที่ขาดไม่ได้) ของวิธีสอนมีผู้สอนและผู้เรียน มีสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ มีการแสดงบทบาทสมมติ มีการอภิปรายเกี่ยวกับความรู้ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้แสดง และสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ มีผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขั้นตอนสำคัญ (ขาดไม่ได้) ของการสอน ผู้สอน/ผู้เรียน นำเสนอสถานการณ์สมมติและบทบาทสมมติ ผู้สอน/ผู้เรียนเลือกผู้แสดงบทบาทสมมติ ผู้สอนเตรียม ผู้สังเกตการณ์ ผู้สอบและผู้เรียน อภิปรายเกี่ยวกับความรู้ ความคิด ความรู้สึก และ การแสดงออกของผู้แสดง ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับ ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม

การเตรียมการ ผู้สอนกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะใช้ชัดเจน และสร้างสถานการณ์และบทบาทสมมติที่กำหนดขึ้นควรมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง ส่วนจะมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ผู้สอนอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทให้ ผู้สวมบทบาทอาจใช้บทบาทสมมติแบบละคร ซึ่งจะกำหนดเรื่องราวให้แสดงแต่ไม่มีบทแสดงให้ ผู้สวมบทบาทจะต้องคิดแสดงเอง หรืออาจใช้บทบาทสมมติแบบแก้ปัญหา ซึ่งจะกำหนดสถานการณ์ที่มีปัญหาหรือความขัดแย้งให้และอาจให้ข้อมูลเพิ่มเติมมากบ้างน้อยบ้าง ซึ่งผู้สวมบทบาทจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการแสดงออกและแก้ปัญหาตามความคิดของตน

การเริ่มบทเรียน ผู้สอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้หลายวิธี เช่น โยงประสบการณ์ใกล้ตัวผู้เรียน หรือประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนครั้งก่อน ๆ เข้าสู่เรื่องที่จะศึกษา หรืออาจใช้วิธีเล่าเรื่องหรือสถานการณ์สมมติที่เตรียมมาแล้วทิ้งท้ายด้วยปัญหา เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากคิด อยากติดตาม หรืออาจใช้วิธีชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมแสดง และช่วยกันคิดแก้ปัญหา การเลือกผู้แสดง ควรเลือกให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการแสดง เช่น เลือกผู้แสดงที่มีลักษณะเหมาะสมกับบทบาท เพื่อช่วยให้การแสดงเป็นไปอย่างราบรื่นตาม

วัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว หรือเลือกผู้แสดงที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับบทบาทที่กำหนดให้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้รับประสบการณ์ใหม่ ได้ทดลองแสดงพฤติกรรมใหม่ ๆ และเกิดความเข้าใจในความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะต่างไปจากตน หรืออาจให้ผู้เรียนอาสาสมัคร หรือเจาะจงเลือกคนใดคนหนึ่ง ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการช่วยให้บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ เมื่อได้ผู้แสดงแล้วควรให้เวลา ผู้แสดงเตรียมการแสดง โดยอาจให้ฝึกซ้อมบ้างตามความจำเป็น การเตรียมผู้สังเกตการณ์หรือผู้ชม ผู้สอนควรเตรียมผู้ชม และทำความเข้าใจกับผู้ชมว่า การแสดงบทบาทสมมตินี้ จัดขึ้นมิใช่มุ่งที่ความสนุก แต่มุ่งที่จะให้เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรชมด้วยความสังเกต ผู้สอนควรให้คำแนะนำว่าควรสังเกตอะไร และควรบันทึกข้อมูลอย่างไร และผู้สอนอาจจัดทำแบบสังเกตการณ์ให้ผู้ชมใช้ในการสังเกต ด้วยก็ได้

ข้อดีและข้อจำกัดของวิธีสอนโดยใช้บทบาทสมมติ

ข้อดี

1. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้อื่นได้เรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง

2. เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของตน

3. เป็นวิธีสอนที่ช่วยพัฒนาทักษะในการเผชิญสถานการณ์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา

4. เป็นวิธีสอนที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีความใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง

5. เป็นวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมาก ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน และการเรียนรู้มีความหายสำหรับผู้เรียน เพราะข้อมูลมาจากผู้เรียนโดยตรง

ข้อจำกัด

1. เป็นวิธีสอนที่ใช้เวลามากพอสมควร

2. เป็นวิธีสอนที่อาศัยการเตรียมการและการจัดการอย่างรัดกุม หากจัดการไม่ดีพออาจเกิดความยุ่งยากสับสนขึ้นได้

3. เป็นวิธีสอนที่ต้องอาศัยความไวในการรับรู้ (sensitivity) ของผู้สอนหากผู้สอนขาดคุณสมบัตินี้ไม่รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนบางคน และไม่ได้แก้ปัญหาแต่ต้นอาจเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องได้

4. เป็นการสอนที่ต้องอาศัยความสามารถของครูในการแก้ปัญหาเนื่องจากการแสดงของผู้เรียนอาจไม่เป็นไปตามความคาดหมายของผู้สอน ผู้สอนจะต้องสามารถแก้ปัญหาหรือปรับสถานการณ์และประเด็นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

ประเมินผล

วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผู้เข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้ความเข้าใจขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกตอนแสดงบทบาทสมมติ โดยวิธีการสังเกตและการอภิปรายร่วมของแต่ละกลุ่ม

1.1.3 รูปแบบการพัฒนาบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) (ปัจจัยที่ 3)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.18 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านบรรยากาศ

องค์กร รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบรรยากาศองค์กร ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ สร้างเจตคติทางบวก เหตุผลที่ต้องทำงานร่วมกัน 2) ฝึกกระบวนการสร้างบรรยากาศองค์กร ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ด้วยการฝึกแสดงบทบาทสมมติ 3) กระบวนการสร้างบรรยากาศองค์กร และรูปแบบการบริหารจัดการในการทำงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบบริหารจัดการเพื่อพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน 4) ประเมินผล โดยการสังเกต การเปลี่ยนแปลงของการมีส่วนร่วมอภิปราย ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความสามารถในด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาความสามารถในการสร้างบรรยากาศองค์กรของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

หลักการและเหตุผล

การทำให้บรรยากาศของการทำงานไม่เครียด และรู้สึกได้ถึงการมีความสุขที่ได้อยู่ภายใต้บรรยากาศนั้น ๆ ทำให้รู้สึกอย่างทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น นั่นเป็นสิ่งที่ทีมและหน่วยงาน องค์กรต้องการมากที่สุด บรรยากาศในองค์กรที่ดีมีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอย่างยิ่ง เพราะหากว่าบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานแล้วมีปัญหาหรือเกิดข้อโต้แย้งขึ้น ก็สามารถโต้แย้งได้ ปัจจุบันมีหลาย ๆ องค์กร โดยเฉพาะองค์กรใหญ่ ๆ ต้องเผชิญกับปัญหากับความขัดแย้งในองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กร และเหตุผลที่ต้องทำงานอยู่ร่วมบรรยากาศเดียวกัน ภายใต้สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย กรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 30 คน

วิทยากร นายสมมัคร สุวรรณชาติ อดีตผู้จัดการสหกรณ์

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เข้าใจในการสร้างบรรยากาศองค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงานได้ เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม

2. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงาน จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

กิจกรรมที่ 5 “ช่วยฟังหน่อย”

รายละเอียด การดำเนินการ

1. จัดที่ให้ผู้เข้าอบรมนั่งเป็นรูปตัวยูหรือ ครึ่งวงกลม

2. ขออาสาสมัคร 1 คน จากผู้เข้าอบรมแล้วพาไปนอกกลุ่ม

3. ผู้นำกิจกรรมบอกให้อาสาสมัครเตรียมเล่าเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานให้น่าสนใจ

4. ผู้นำกิจกรรมบอกให้ผู้เข้าอบรมแสดงกิริยาไม่สนใจ เช่น คุยกัน เล่นกัน พูดแข่ง เวลาอาสาสมัคร ออกมาเล่าเรื่อง

5. เมื่อเตรียมอาสาสมัครและผู้เข้าอบรมเรียบร้อยแล้ว ผู้นำกิจกรรมพาอาสาสมัครมาเข้ากลุ่มแล้วให้เล่าเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงาน

6. เมื่ออาสาสมัครเล่าเรื่องจบโดยผู้เข้าอบรมไม่ร่วมมือ ผู้นำกิจกรรมสัมภาษณ์ผู้เล่าเรื่อง ว่ารู้สึกอย่างไรที่เล่าเรื่องแล้วเพื่อน ๆ ไม่ฟัง และให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคนบอกความรูสึกของตนเอง ว่ารู้สึกอย่างไร ที่แสดงกิริยาไม่สนใจเพื่อนที่เล่าเรื่อง แล้วถ้าตัวเราเป็นผู้เล่าเรื่องจะรู้สึกอย่างไร ส่วนใหญ่จะมีผู้เข้าอบรมแสดงความเห็นใจผู้เล่าเรื่อง

7. วิทยากรสรุปเรื่องการปฏิบัติงาน

กิจกรรมที่ 6 “ถอดรหัส”

แนวคิด เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม รู้จักให้อภัย มีการวางแผนแก้ปัญหา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานร่วมกันภายใต้บรรยากาศต่าง ๆ รู้จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน

สื่อ ไม้ที่ต่อเป็นรูปตึก 58 ชิ้น 1-2 ชุด

การดำเนินการ

1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมวางแผน ดึงไม้ออกจากแถวครั้งละ 1 ชิ้น
2. กติกาห้ามดึงไม้ 3 ชิ้นบนสุด และเข้ามาดึงไม้ได้ทีละ 1 คน
3. ใช้มือข้างที่ถนัดเพียงข้างเดียวเท่านั้น มืออีกข้างหนึ่งไพล่หลังไว้
4. วิทยากรจับเวลา และนับจำนวนชิ้นไม้

การวัดและประเมินผล

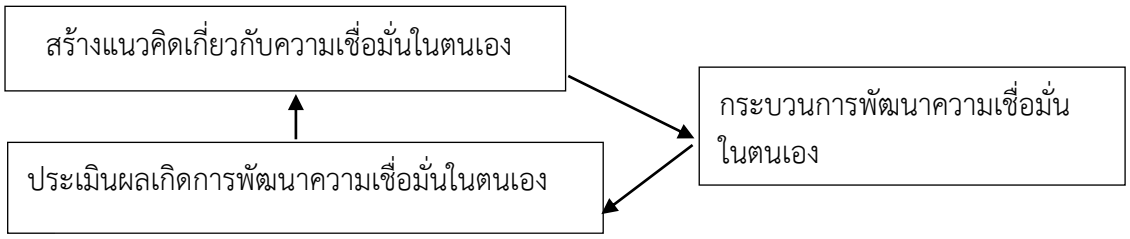
1. สังเกตพฤติกรรม
2. ตรวจสอบผลงาน

สรุปสาระสำคัญ

1. วิทยากรสังเกตผู้เข้ารับการอบรมขณะดึงไม้ออก
2. ถ้าไม้ร่วง วิทยากรต้องสังเกตบุคคลในกลุ่มว่ามี การต่อว่า ดุ หรือปลอบโยนกัน

1.1.4 รูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) (ปัจจัยที่ 4)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.14 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนี้



ภาพที่ 4.4 รูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้น

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างเจตคติทางบวกให้กับตัวเอง และตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง 2) กระบวนการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยวิธีการของ Larry Greiner (การเปลี่ยนแปลง เกิดจาก แรงบังคับภายนอก และแรงบังคับจากภายใน) 3) ประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม อภิปรายและการแสดง

ผู้วิจัยได้สร้างกิจกรรมการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดังนี้

กิจกรรมการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

หลักการและเหตุผล

ความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการสามารถประเมินค่าได้จากความเชื่อมั่นของผู้มาใช้มาใช้บริการ ซึ่งผู้ให้บริการแต่ละองค์กรมีโอกาสจะได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ใช้บริการแตกต่างกันจะเกิดการประเมินได้เมื่อผู้ใช้บริการได้ใช้บริการเสร็จสินแล้ว การบริการนั้นจะเปรียบกับข้อตกลงก่อนใช้บริการที่ผู้ให้บริการกำหนดไว้ก่อนการให้บริการ หากผู้ใช้บริการบรรลุวัตถุประสงค์หรือได้รับการตอบสนองตรงตามที่คาดหมายไว้ความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการจะเกิดขึ้น ความเชื่อมั่นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการระบุข้อตกลง เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง

เป้าหมาย

กรรมการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 30 คน

วิทยากร นายประดิษฐ์ ฤทธิโคตร สมาชิกแกนนำ

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. กรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เข้าใจถึงความเชื่อมั่นในตนเองที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม

2. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจในความเชื่อมั่นของตนเอง เป็นผลดีในการสร้างทีมและการทำงานกลุ่ม และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

หลักสูตร บรรยาย และกิจกรรม

1. การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างเจตคติทางบวก และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง

รายละเอียด

กิจกรรมที่ 7 “การรู้จักตัวเอง”

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้จักเรียงลำดับความคิดของตนเอง และรู้จักตนเองมากขึ้น

อุปกรณ์ กระดาษ A 4 คนละ 2 แผ่น

วิธีดำเนินการ

แผ่นที่ 1 ให้ทุกคนเขียนความเชื่อมั่นของตนเองได้รับในองค์กรในปัจจุบัน

แผ่นที่ 2 ให้ทุกคนเขียนความเชื่อมั่นของตนเองที่ต้องการในองค์กร

กิจกรรมที่ 2 “การรู้จักองค์กร”

จุดประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในความเชื่อมั่นของตนเองในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการ เป็นการบรรยาย ความหมาย ของความเชื่อมั่นในตนเอง และหน้าที่ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ แต่ละตำแหน่งงานในหน่วยงาน หรือหน้าที่ที่บุคคลต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ได้รับทางสังคมและต้องแสดงออกตามความคาดหวังของสังคม และตำแหน่งที่กำหนดความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5 รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ (LEADER) (ปัจจัยที่ 5)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.07 ผู้วิจัยจัดทำรูปแบบโดยให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติและนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ

รูปแบบการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำ ของกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เบื้องต้นประกอบด้วย 1) การสร้างแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หลักการความหมายและความสำคัญของความเป็นผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน 2) ฝึกการรับรู้หรือการฝึกกลุ่มด้วยวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคล การละลายพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลง และการดำรงพฤติกรรมใหม่ 3) กระบวนการให้คำปรึกษา และรูปแบบการเป็นผู้นำในการทำงาน 4) การประเมินผล เป็นการประเมินผลการพัฒนาความเป็นผู้นำ โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดงออก

กิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำของกรรมการ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

หลักการและเหตุผล

ความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การมีผู้นำองค์กรที่มีความสามารถรอบด้าน เป็นที่น่าเชื่อถือและให้ความเคารพของบุคคลในองค์กร หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำที่ดีของการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับจากสมาชิก ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของความเป็นผู้นำ บทบาท และหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน

เป้าหมาย กรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ จำนวน 30 คน

วิทยากร นางสุวคนธ์ ผ่านสำแดง อดีตประธานสหกรณ์ และดร.สุทัศน์ แก้วคำ อดีตกรรมการสหกรณ์

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

สถานที่ฝึกอบรม ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของความเป็นผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน

หลักสูตรในการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 กิจกรรมดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ

กิจกรรมที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

โดยมีรายละเอียดของกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 9 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถดังนี้

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของผู้นำได้อย่างถูกต้อง
2. อธิบายบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. แนวคิด หลักการ ความหมายและความสำคัญของความเป็นผู้นำ
2. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในองค์กร

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

วิทยากรบรรยาย ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการความหมายและความสำคัญของความเป็นผู้นำ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน

1. อภิปรายหัวข้อ “บทบาทและหน้าที่ของผู้นำองค์กร” ตามกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป

2. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการอภิปราย กลุ่มละ 5 นาที
3. สมาชิกอื่น ๆ และวิทยากรร่วมกันอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะ
4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรมที่ 2 ค้นหาผู้นำกลุ่ม
5. วิทยากร และสมาชิกร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. คลิปชาร์ต
3. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การทำแบบทดสอบประจำหน่วย

กิจกรรมที่ 10 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อจบการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถดังนี้

1. อธิบายลักษณะผู้นำที่ดีได้
2. อธิบายหลักการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำได้

เนื้อหาการฝึกอบรม

1. ลักษณะผู้นำที่ดี
2. การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ

กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม

1. วิทยากร สร้างการมีร่วมกันระดมความคิดในหัวข้อ “ลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์” ตามกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของคอล์ป
2. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน กลุ่มละ 5 นาที
3. สมาชิกอื่น ๆ และวิทยากรร่วมกันอภิปราย ให้ข้อเสนอแนะ
4. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติกิจกรรม
5. วิทยากรและสมาชิกร่วมกันอภิปราย และสรุปผลการปฏิบัติกิจกรรม
6. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในการทำงาน

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เครื่องฉาย Power point
2. คลิปชาร์ต
3. เอกสารประกอบ

การประเมินผล

1. การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. การสังเกตทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
3. การทำแบบทดสอบประจำหน่วย

ข้อคิดจากกิจกรรม

การทำกิจกรรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกว่าไม่มีความยากลำบากเลย ถ้าแต่ละคนใช้กับตนเอง แต่เมื่อรวมกลุ่มหรือผูกข้อมือติดกันแล้ว การทำงานเป็นกลุ่มบางคนอาจใช้อิทธิพลของตนเองมากไปที่จะให้กลุ่มคล้อยตาม บางคนอาจยอมต่อผู้อื่นมากเกินไป เราควรจะพิจารณาให้รอบครอบว่างานของกลุ่มจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันจริง ๆ โดยอาจให้สัญญาณตกลงกันว่าจะเริ่มจากใครก่อนและต่อไปเป็นใครถ้าหากไม่ยอมกัน งานก็จะไม่สำเร็จ ฉะนั้นผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องฝึกฝนการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

2. การพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ

ร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อรับคำแนะนำจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 10 กิจกรรม
2. ได้ผลจากการประชุมปฏิบัติการและข้อเสนอแนะจากที่ประชุมแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่สมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 ชุด ได้แสดงความคิดเห็นและส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยเพื่อทำการทดลองในขั้นต่อไป การคัดเลือกจะทำจาก 10 กิจกรรม วิธีการคัดเลือก คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการผ่านการให้ความคิดเห็นแบบ Scaling โดย ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) ดร.สุทัศน์ แก้วคำ 2) นางสุวคนธ์ ผ่านสำแดง 3) นายสมมัคร สุวรรณชาติ โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

รายการประเมินกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)						
1. การรู้จักอารมณ์ตนเอง	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น	4	5	4	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
การรับรู้บทบาท (ROLE)						
3. บทบาทและหน้าที่	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. การแสดงบทบาทสมมติ	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE)						
5. ช่วยฟังหน่อย	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
6. ถอดรหัส	3	4	4	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้
ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID)						
7. การรู้จักตนเอง	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
8. การรู้จักองค์กร	3	4	4	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้
ภาวะผู้นำ (LEADER)						
9. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
10. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	3	4	4	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ รวม 10 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67-5.00 จำนวน 10 กิจกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม เสนอผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ดังนี้

1. กิจกรรม การรู้จักอารมณ์ตนเอง
2. กิจกรรม การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น
3. กิจกรรม บทบาทและหน้าที่
4. กิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ
5. กิจกรรม ช่วยฟังหน่อย
6. กิจกรรม ถอดรหัส

7. กิจกรรม การรู้จักตัวเอง

8. กิจกรรม การรู้จักองค์กร

9. กิจกรรม ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ

10. กิจกรรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัยในระยะที่ 2 ได้ว่า ผลการสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้ผลดังนี้

1. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง และ 2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น

2. ด้านการรับรู้บทบาท (ROLE) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1) บทบาทและหน้าที่ และ 2) การแสดงบทบาทสมมติ

3. ด้านบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1) ช่วยฟังหน่อย และ 2) กิจกรรม ถอดรหัส

4. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1) รู้จักตัวเอง และ 2) การรู้จักองค์กร

5. ด้านภาวะผู้นำ (LEADER) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ 2) กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ

เมื่อผู้วิจัยได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ แล้ว ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ

ระยะที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

1.1 เมื่อผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้ผ่านกระบวนการวิจัย กระบวนการประชุม เชิงปฏิบัติการ และกระบวนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กิจกรรมทั้งหมด 10 กิจกรรม เป็นรูปแบบพัฒนาปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ รวมทั้งหมด 10 กิจกรรม เพื่อให้การดำเนินการรูปแบบ การพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงดำเนินการ ตามการจัดลำดับคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ

หลังจากได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง คือ กรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มทดลองกลุ่มนี้ ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1.1.1 เป็นกรรมการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 15 คน และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 15 คน รวม 30 คน

1.1.2 เป็นสถานที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน และสามารถติดตามผลการทดลอง การใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ได้

โดยผู้วิจัยกำหนดการพัฒนารูปแบบ ในกลุ่มทดลอง โดยมีรายชื่อผู้เข้ารับการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา ทั้งกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาในด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ มาทดลองใช้กับกลุ่มทดลองโดยมีกำหนดการในการพัฒนา ดังนี้

1.2 กำหนดการพัฒนา “รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด” วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 มีการดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 การเก็บและรวบรวมข้อมูลการทดลอง

1.2.1.1 ก่อนดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง และเก็บข้อมูลตามตัวแปร เป็นข้อมูลก่อนการทดลอง ในวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เป็น Pretest

1.2.1.2 หลังดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มทดลอง ในวันที่ 31 ตุลาคม 2566 เป็น Posttest ข้อมูลหลังดำเนินการทดลอง รวมระยะเวลา 6 เดือน

1.2.1.3 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ระหว่างก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลอง ตามปัจจัยสาเหตุคือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ และตัวแปรคั่นกลาง ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม โดยนำมาเป็นตัวแปรร่วม (Covariate) ก่อนและหลังการทดลอง โดยวัดจากสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน

1.2.2 ผลการดำเนินการ

1.2.2.1 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) มีแนวคิดเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ

2) มีวิธีการเรียนรู้การพัฒนาบุคคล การละลายพฤติกรรม และมีการเปลี่ยนแปลง

3) มีวิธีการใช้สติปัญญาของความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงาน

4) เกิดการประเมินผล โดยการสังเกตการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดงออก

1.2.2.2 การพัฒนาการรับรู้บทบาท (ROLE)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการรับรู้บทบาทของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) เกิดการสร้างเจตคติทางบวกให้กับตัวเอง และเตรียมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้บทบาท

2) มีกระบวนการพัฒนาการรับรู้บทบาท ด้วยวิธีการของ Larry Greiner (การเปลี่ยนแปลง เกิดจาก แรงบังคับภายนอก และแรงบังคับจากภายใน)

3) มีการประเมินผลการพัฒนาการรับรู้บทบาท โดยการสังเกตจากการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมอภิปรายและการแสดง

1.2.2.3 การพัฒนาบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบรรยากาศองค์กร ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) เกิดความสนุกสนาน และความพร้อมที่จะดำเนินการต่อไป

2) ไม่มีความเครียดในองค์กร ทำให้แสดงความรู้สึกได้อย่างเปิดเผย

3) มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน

4) เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน

5) มีความรับผิดในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเข้าใจในบรรยากาศองค์กรของตน

6) การปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อยลง

1.2.2.4 การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน

2) มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

3) ผลการทดสอบความเชื่อมั่นในตนเองหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ในกลุ่มทดลอง

4) เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

1.2.2.5 การพัฒนาภาวะผู้นำ (LEADER)

จากการสังเกตการณ์หลังจากทดลองใช้รูปแบบการภาวะผู้นำของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยมีข้อสังเกต ดังนี้

1) เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

2) มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และแบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย

3) มีความมั่นใจในงานด้านการดำเนินงาน ประนอมข้อพิพาทมากขึ้น

4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สามารถให้คำปรึกษาได้

5) มีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

2. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยต้องการศึกษาการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยใช้การเปรียบเทียบผลก่อน และหลังการทดลอง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ในกลุ่มทดลอง ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ ของกรรมการ และเจ้าหน้าที่ โดยวัดจากความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลก่อนการทดลอง ในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ในครั้งแรกของการอบรมตามโครงการ

2.2 ดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน เริ่มในวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน กับกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยได้ใช้ การสังเกต และการบันทึกที่ครอบคลุมปัจจัยมีอิทธิพลทั้ง 5 ปัจจัย คือ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

2.3 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลหลังการทดลองในครั้งสุดท้ายของการทดลอง จากกรรมการ และเจ้าหน้าที่ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อวัดผลกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นข้อมูลหลังการทดลอง

2.4 ทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างก่อนและหลังการทดลอง แล้วทำการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัว

แปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance : MANOVA) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ของกลุ่มทดลอง ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ของกลุ่มทดลอง

N = 30	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความฉลาดทางอารมณ์	3.700	0.597	3.770	0.613
การรับรู้บทบาท	3.243	0.615	3.367	0.684
บรรยากาศองค์กร	3.147	0.598	3.433	0.768
ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.693	0.830	3.990	0.914
ภาวะผู้นำ	3.057	0.860	3.530	0.940
การมีส่วนร่วม	3.783	0.632	3.897	0.878
การทำงานเป็นทีม	3.600	0.560	3.740	0.586
โดยรวม	3.460	0.670	3.675	0.769

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการ ในกลุ่มทดลองในทุกตัวแปร ตามแบบ Multivariate Test พบว่า โดยรวม หลังการทดลองมากกว่า ($\overline{X}$ = 3.675) ก่อนการทดลองที่ ($\overline{X}$ = 3.460) ส่วนรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยหลังทดลองมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด คือ หลังการทดลองได้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.990) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.693) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 3.897) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.783) รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\overline{X}$ = 3.770) เท่ากับก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.700) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 3.740) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.600) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 3.530) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.057) รองลงมา ด้านบรรยากาศองค์กร ($\overline{X}$ = 3.433) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.147) และน้อยที่สุด ด้านการรับรู้บทบาท ($\overline{X}$ = 3.367) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.243) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรหลังการทดลองและก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ทุกตัวไม่เกิน 1.00 จึงสรุปได้ว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง และค่า Significant ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคะแนนตัวแปรกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปรตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด แบบ Multivariate Test

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	0.988	224.591[b]	8.000	22.000	.000
	Wilks' Lambda	0.012	224.591[b]	8.000	22.000	.000
	Hotelling's Trace	81.670	224.591[b]	8.000	22.000	.000
	Roy's Largest Root	81.670	224.591[b]	8.000	22.000	.000
group	Pillai's Trace	.988	236.378[b]	8.000	22.000	.000
	Wilks' Lambda	.012	236.378[b]	8.000	22.000	.000
	Hotelling's Trace	85.956	236.378[b]	8.000	22.000	.000
	Roy's Largest Root	85.956	236.378[b]	8.000	22.000	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณาโดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธี Pillai’s Trace, Wilks’Lambda, Hotelling’s Trace, และ Roy’s Largest Root พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .000 เท่ากัน แสดงว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาแล้ว ผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่ารูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในภาพรวม มีผลโดยรวมทุกตัวแปร ในกลุ่มทดลองหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ทราบว่าแตกต่างกันที่ด้านใด หรือตัวแปรตามใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง ในแต่ละตัวแปรตามต่อไป โดยใช้การทดสอบแบบทีละตัวแปร (Univariate Test) ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรตาม และการทดสอบทีละตัวแปรตามแบบ Univariate Test

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GROUP 1	Performance	297.045	1	297.045	830.322	.000
		280.296	1	280.296	378.891	.000
		409.221	1	409.221	594.005	.000
		315.576	1	315.576	835.493	.000
		433.200	1	433.200	1214.971	.000
		429.408	1	429.408	1075.220	.000
		388.800	1	388.800	1239.033	.000

(ต่อ)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GROUP 2	Behavioral characteristics	353.633	1	353.633	598.795	.000
		373.827	1	373.827	422.766	.000
		477.603	1	477.603	572.169	.000
		338.016	1	338.016	722.168	.000
		426.387	1	426.387	1134.112	.000
		455.520	1	455.520	590.536	.000
		419.628	1	419.628	1220.338	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 เป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยทีละตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 7 ตัวแปรที่มีค่า Significant ไม่เกิน .05 มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนละหลังทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทุกตัวแปร

จากการทดสอบแบบ Univariate Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรทีละตัวแปร พบว่า ทั้ง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม มีค่า Significant มากที่สุด ไม่เกิน .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 สรุปได้ว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ดังนั้นสรุปผลการวิจัยระยะที่ 3 ได้ว่า รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีผลทำให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ในกลุ่มทดลองหลังการทดลองเพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ในการวิจัยระยะที่ 1 ตัวแปรที่มีผลต่อการบริหารจัดการ ที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ มี 7 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม เมื่อนำเข้าสมการโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของตัวแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งมีค่าสถิติเป็นไปตามเกณฑ์ดัชนีความกลมกลืนของตัวแบบ พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่าระดับ .05 ทุกตัวแปร และต่อมาในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำ

ผลการวิจัยจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนา โดยผู้วิจัยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทำการร่างรูปแบบการพัฒนา โดยการนำปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 เป็นตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 5 ตัวแปร ไปพัฒนา ได้ 10 กิจกรรม ได้แก่ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง 2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น 3) บทบาทและหน้าที่ 4) การแสดงบทบาทสมมติ 5) ช่วยฟังหน่อย 6) ถอดรหัส 7) การรู้จักตัวเอง 8) การรู้จักองค์กร 9) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ 10) การเสริมสร้างภาวะผู้นำ นำไปทดลองใช้ร่างรูปแบบการพัฒนา โดยดำเนินการตามรูปแบบที่ได้ในการวิจัยระยะที่ 2 ไปทดลองใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 กำหนดให้มีการประเมินผลก่อนการทดลองและหลังการทดลองกับกลุ่มทดลอง วัดผลจาก 7 ปัจจัย พบว่า หลังการทดลองของกลุ่มทดลอง การบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปยืนยันรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้ว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and Qualitative Methodology) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยรูปแบบความสัมพันธ์แบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model) แล้วสร้างแบบจำลองปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล นำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างรูปแบบการพัฒนา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.1.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.1.3 เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านการมีภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หลังการทดลองดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 62,942 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สุ่มตัวอย่างจาก สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 399 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ ปัจจัยด้าน

2.1.1 บรรยากาศองค์กร

2.1.2 การมีภาวะผู้นำ

2.1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.1.4 การรับรู้บทบาท

2.1.5 ความฉลาดทางอารมณ์

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้าน

2.2.1 การมีส่วนร่วม

2.2.2 การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามแนวทางของวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งเป็น 7 ด้าน ตามตัวแปรต่าง ๆ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานเป็นทีม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data)

การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Multiple Linear Regression) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และด้านการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significent .05)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์จากการศึกษาของผู้วิจัย ที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการพิจารณาสร้างรูปแบบ

3. การรวบรวมข้อมูล โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และใช้การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และการระดมสมอง (Brain Storming) และพิจารณากิจกรรมที่ได้จาก การประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเหมาะสม

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มทดลอง คือ กรรมการ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 2 และปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1

3. วิธีการประเมิน คือ ผลการบันทึก ผลการสังเกต และผลการตอบแบบสอบถาม (จากปัจจัยที่เป็นผลลัพธ์ในการศึกษาของผู้วิจัยที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1) กับกลุ่มทดลอง โดยการเปรียบเทียบก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

4. การรวบรวมข้อมูล ใช้รูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นในการวิจัยระยะที่ 2 ทดลองใช้กับกลุ่มทดลอง 6 เดือน และเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ ดังนี้

4.1 เก็บข้อมูลก่อนทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Pretest ทุกตัวแปรตาม ในระยะที่ 3 และเริ่มเก็บข้อมูลตัวแปรร่วม (Control Variable) จากสมาชิกสหกรณ์ ก่อนทดลอง เป็นจำนวนเลขคณิต ไว้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบก่อนการทดลอง

4.2 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ กับกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

4.3 เก็บข้อมูลหลังทดลองกับกลุ่มทดลอง เป็น Posttest ทุกตัวแปรตาม ในระยะที่ 3 และเริ่มเก็บข้อมูลตัวแปรร่วม (Control Variable) จากสมาชิกสหกรณ์ เก็บข้อมูลหลังการทดลอง 6 เดือน เป็นจำนวนเลขคณิต ไว้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบก่อนการทดลอง

4.4 รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มทดลอง เปรียบเทียบก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA) โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมการเชิงโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิเคราะห์มูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.490, $S.D.$= 0.724) ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย $(\overline{X})$ จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.835, $S.D.$= 0.751) รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.783, $S.D.$= .586) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.660, $S.D.$= 0.574) และน้อยที่สุด ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.282, $S.D.$= 0.698) ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error) ของความเบ้ และความโด่งของตัวแปรทุกตัว มีการแจกแจงเบ้เล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 1.0 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่าค่าความเบ้น่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความโด่ง นั้นพบว่า ค่าความโด่งของตัวแปร จำนวน 7 ตัว มีค่าสถิติน้อยกว่า 1.0 ทุกตัวแปร ค่าความคาดเคลื่อนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวม พบว่า มีแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 ทุกตัว และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงทั้ง 5 ตัวแปร เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เท่ากับ 0.75 2) การรับรู้บทบาท (ROLE) เท่ากับ 0.43 3) บรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) เท่ากับ 0.18 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) เท่ากับ 0.14 และ 5) ภาวะผู้นำ (LEADER) เท่ากับ 0.07 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม (PARTICIPA) เท่ากับ 0.06 2) การทำงานเป็นทีม (TEAM) เท่ากับ 0.06 และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.65 สรุปว่าอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรทุกตัวที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับ .05 ทุกตัว โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 67.40 (R^2 = 0.674)

5.4.2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) จัดการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) นำเสนอที่ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยเน้นกับกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ วิพากษ์และข้อเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) และวิพากษ์ (Brain Storming) และนำผลการเสนอแนะมาปรับปรุงเป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ให้สมบูรณ์ขึ้น ได้จัดทำกิจกรรมในการพัฒนา จากตัวแปร 5 ด้าน ๆ ละ 2 กิจกรรม รวมจำนวน 10 กิจกรรม คือ 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) (1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง และ (2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น 2) ด้านการรับรู้บทบาท (ROLE) (1) บทบาทและหน้าที่ และ (2) การแสดงบทบาทสมมติ

3) ด้านบรรยากาศองค์กร (1) ช่วยฟังหน่อย และ (2) กิจกรรม ถอดรหัส 4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (1) รู้จักตัวเอง และ(2) การรู้จักองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ (1) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ (2) กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

5.4.3 ผลการทดลอง และประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด พบว่า ตัวแปรทุกตัว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมี 7 ตัวแปรที่มีค่า Significant ไม่เกิน .05 มีผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างก่อนละหลังทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทุกตัวแปร ผลจากการทดสอบแบบ Univariate Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรทีละตัวแปร พบว่าทั้ง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม มีค่า Significant มากที่สุด ไม่เกิน .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 สรุปได้ว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก ปัจจัยที่เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และ ภาวะผู้นำ และได้รับอิทธิพลโดยอ้อมจาก ด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานที่ 3 การทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด หลังการทดลองดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิเคราะห์มูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ในบทที่ 3 แล้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงทั้ง 5 ตัวแปร เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์ 2) การรับรู้บทบาท 3) บรรยากาศองค์กร 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง และ 5) ภาวะผู้นำ และมีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) การทำงานเป็นทีมเท่ากัน ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error) ของความเบ้ และความโด่งของตัวแปรทุกตัว มีการแจกแจงเบ้เล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 1.0 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่าค่าความเบ้น่าจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความโด่ง นั้นพบว่า ค่าความโด่งของตัวแปร จำนวน 7 ตัว มีค่าสถิติน้อยกว่า 1.0 ทุกตัวแปร ค่าความคาดเคลื่อนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ร่วมกันแล้ว อนุมานได้ว่าตัวแปรมีแนวโน้มของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลพบว่าเป็นโค้งปกติ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร จะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ±1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL for Multiple Linear Regression) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุโดยสมการเชิงโครงสร้าง อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัวแปร ที่ส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ตามลำดับ แล้วนำไปพัฒนาต่อไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร มาอภิปราย ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีผลต่อความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพขีดความสามารถ และทักษะ ที่ไม่เกี่ยวกับด้านสติปัญญา แต่มีผลให้บุคคลสามารถเอาชนะสภาพตึงเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะญู บุญศรีมณีชัย (2559, น. ก-ข) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย สอดคล้องกับ ธันยพร จารุไพศาล (2563) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนบุคคลมี 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตัวเอง ทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น และการจูงใจ

2. การรับรู้บทบาท มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการลองลงมา อาจเป็นเพราะว่าความสามารถในการรับรู้บทบาทนั้น เป็นคุณสมบัติหรือการรับรู้บทบาทส่วนตัวของแต่ละบุคคล ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย ซึ่งบทบาทของบุคคลจึงได้รับการคาดหวังจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม และบุคคลก็คาดหวังถึงบทบาทของคนอื่นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ดีการคาดหวังในบทบาทของบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

ด้วยบุคคลมีความคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศวิน กองถวิล (2558, น. ข) พบว่า การมอบหมายงานควรให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบของหน้าที่แต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะญู บุญศรีมณีชัย (2559, น. ก-ข) พบว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย

3. บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีหน้าที่ที่จะต้องเคียงคู่อยู่กับสมาชิกอย่างแท้จริง เนื่องจากบรรยากาศที่ดีจะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น ทำให้มีโอกาสที่จะลดความขัดแย้งได้ดีมากขึ้นด้วย ทำให้เกิดความประสบผลสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศวิน กองถวิล (2558, น. ข) ด้านสัมพันธ์ในองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นสำหรับความก้าวหน้าควรส่งเสริมคนที่มีความรู้ความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดจนมีการกำกับดูแลด้านวินัยอย่างใกล้ชิด และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะญู บุญศรีมณีชัย (2559, น. ก-ข) พบว่า บรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยลำดับที่ 6 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยเห็นว่า ความกล้าความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล และการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นเรื่องที่เรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559, น. ข) พบว่า การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการบำรุงรักษาบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ประเสริฐกูล (2561, น. 84) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างจริงจังวาจะสามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งเหลานี้จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองคการได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี

5. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำนั้น เป็นคุณสมบัติหรือพฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคล จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศ กล่าวคือ คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั้น ไม่ได้หมายความว่าจะเพียบพร้อมซึ่งคุณสมบัติและความสามารถในการนำเสมอไป แต่ในทางตรงกันข้ามใครก็ตามที่มีภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าผู้นั้นมีความพร้อม และเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะญู บุญศรีมณีชัย

(2559, น. ก-ข) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559, น. ข) พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรการมุ่งเน้นวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และบูรณภาพของสถาบัน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า ภาวะผู้นำเป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เรียงลำดับมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยที่เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัยก็จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลที่ได้จากการวิจัย รูปแบบที่ถูกกำหนดขึ้นจะเป็นการพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีผลต่อการบริหารจัดการเมื่อมีการพัฒนาปัจจัยภายในของการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ปัจจัยก็จะส่งผลให้มีผลต่อการพัฒนาบริหารจัดการที่ดีขึ้น มี 5 ปัจจัย ที่จะต้องนำมาพัฒนา ประกอบด้วย ปัจจัยที่เรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ควรนำปัจจัยดังกล่าวไปจัดทำรูปแบบ โดยการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน โดย “การประชุมเชิงปฏิบัติการ” โดยมีทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย กิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) โดยผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการมีภาวะผู้นำ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการรับรู้บทบาท ด้านความฉลาดทางอารมณ์ รวมทั้งสิ้น 10 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67-5.00 จำนวน 10 กิจกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม เสนอผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 ดังนี้ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ มาจัดทำเป็นกิจกรรมการพัฒนา โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หลังการทดลองดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการ ในกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปรตามแบบ Multivariate Test พบว่า โดยรวม หลังการทดลองมากกว่า ($\overline{X}$ = 3.675) ก่อนการทดลอง ($\overline{X}$ = 3.460) ส่วนรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยหลังทดลองจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศองค์กร และน้อยที่สุด ด้านการรับรู้บทบาท หลังการทดลองใช้มากกว่าก่อนการทดลองใช้ทุกตัว ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรหลังการทดลองและก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ทุกตัวไม่เกิน 1.00 จึงสรุปได้ว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง โดยวัดจากสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน สามารถอภิปรายผลได้ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยของตัวแปร และเรียงลำดับจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ กิจกรรมที่ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง และ 2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ด้านการรับรู้บทบาท กิจกรรมที่ 3) บทบาทและหน้าที่ และ 4) การแสดงบทบาทสมมติ ด้านบรรยากาศองค์กร กิจกรรมที่ 5) ช่วยฟังหน่อย และ 6) กิจกรรม ถอดรหัส ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กิจกรรมที่ 7) รู้จักตัวเอง และ 8) การรู้จักองค์กร ด้านภาวะผู้นำ กิจกรรมที่ 9) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ 10) กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนา ทำให้ได้ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณา โดยใช้การทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธี Pillai's Trace, Wilks'Lambda, Hotelling's Trace, และ Roy's Largest Root พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .000 เท่ากัน แสดงว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัดแล้ว ผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในภาพรวม มีผลทำให้เกิดการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยรวมหลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ทราบว่าแตกต่างกันที่ด้านใด หรือตัวแปรตามใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่าง ในแต่ละตัวแปรตามต่อไป โดยใช้การทดสอบแบบทีละตัวแปร (Univariate Test) จากการทดสอบแบบ Univariate Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรทีละตัวแปร ทั้ง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความฉลาดทางอารมณ์ ผ่านตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ มีค่า Significant มากที่สุด ไม่เกิน .05 โดยรวมมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05 มีเพียงความฉลาดทางอารมณ์ มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัย

ตั้งไว้ที่ .05 สรุปได้ว่า หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลอง จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปยืนยันได้ว่ารูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาดีขึ้นกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในเชิงพื้นที่

5.6.1.1 การพัฒนาบรรยากาศองค์กร ควรหาแนวทางการพัฒนาให้มีความพร้อมในทิศทางที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน

5.6.1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำ ควรหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และแบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างเปิดเผย ควรมีความมั่นใจในงานด้านการดำเนินงาน ประนอมข้อพิพาทมากขึ้น ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สามารถให้คำปรึกษาได้ และควรมีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

5.6.1.3 การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ควรหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความเข้าใจในงานของตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน ควรมีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

5.6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยในเชิงวิชาการ

5.6.2.1 ควรมีการนำผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เผยแพร่ให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูหรือสหกรณ์อื่นได้รับข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อไป

5.6.2.2 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในผลการวิจัย จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัญญรัตน์ ซ้ายพัฒน์. (2560). มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 12(2).

กระทรวงมหาไทย. (2565). *คู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต กระทรวงมหาดไทย ประจำปี 2564: ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงมหาดไทย.* กรุงเทพฯ: มหาดไทย.

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2561). *ระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์ ว่าด้วยการบริหารจัดการนิคมสหกรณ์ พ.ศ.2561.* ระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์.

ไก่คำ สุวันนะเมที. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคในพื้นที่ภาคใต้ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารชอพะยอม,* 29(1), 247-260.

คณะกรรมาธิการวิสามัญขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ. (2558). *การปฏิรูปมาตรการเสริมสร้างระบบการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลในภาครัฐ.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2560 จาก https://libraparliament.go.th/giventake/ content_nrsa2558/d091959-01.pdf.

จักรพงษ์ ช่างเหลา และประชาสรรค์ แสนภักดี. (2562). สถานภาพและแนวทางการบริหารหนี้สินของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 13(1).

จิราพรรณ วาสนาบุญส่งเสริม. (2563). *การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ทางด้านอารมณ์และความรู้สึกในเด็กวัยเรียนด้วยการประยุกต์เครื่องมือ “วงล้อแห่งอารมณ์”.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตตานันท์ ติกุล และคณะ. (2559). *มาตรการเชิงรุกด้านวิจัย: ความคิดเห็นและความพึงพอใจของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา.* นครราชสีมา: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* อยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2551). *สังคมวิทยาอาชญากรรม.* กรุงเทพฯ: ทวีพริ้นท์ (1991).

ฉลอง นาคเสน. (2556). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบึงกาฬ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.* 12(2).

ไชยสิด วีลาพัด. (2561). รูปแบบการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารช่อพะยอม,* 29(2), 315-327.

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวุฒิ เข็มทิศ. (2561). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารช่อพะยอม,* 29(1), 275-288.

แดนวิชัย สายรักษา. (2561). รูปแบบการส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยของนักศึกษาหอพักในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. (2554). *ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นในวงการธุรกิจเอกชนไทยกับแนวทางแก้ไขและป้องกัน.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ตุลยฤทธิ์ วิเศษชัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 13(3).

เทิดศักดิ์ บัวสอน. (2561). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารช่อพะยอม*, 28(2).

ธาวิน ธาระมนต์. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตาบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12 (2), 204-218.

ธีรเดช จันทคัท. (2561). แนวทางการพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของกลุ่มธุรกิจชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารช่อพะยอม,* 13(3).

ธันยพร จารุไพศาล. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์.* สืบค้นจาก https://webcache.googleusercontent.com.

นันทภัค แต่รุ่งเรือง. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในการใช้แอปพลิเคชัน KMA ของลูกค้าธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นันทพร อารมณ์ชื่น. (2558). ประสิทธิภาพการให้บริการและภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการสถานพยาบาลเอกชนของพนักงาน บริษัท MOCAP ในการใช้สิทธิประกันสังคม: ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร. (2561). ได้ศึกษาวิจัย รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 7(1).

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

มะณู บุญศรีมณีชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย. *วารสารสำนักป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 23(3), 12-22.

มะลิวัลย์ แสงสวัสดิ์. (2556). ปัจจัย*ความเชื่อมั่นและความภักดีที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการห้างสรรพสินค้า กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าชั้นนำในกรุงเทพมหานคร.* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุพิน อินทะญาติ. (2561). *การจัดการแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์ในระบบกรมส่งเสริมสหกรณ์.*

รังสรรค์ สิงหเลิศ. (2558). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัย และแนวทางการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภาการพิมพ์.

รัศมี มณีนิล. (2560). *ความฉลาดทางอารมณ์.* สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2565 จาก https://webcache.googleusercontent.com.

รุจิพัชร์ กิตติวิวฒันพงศ์ และกนกรัตน์ ยศไกร. (2559). ความย้อนแย้งของสหกรณ์ออมทรัพย์ดีเด่นในประเทศไทยกับปัญหาคอร์รัปชัน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์ และมนุษย์ศาสตร์,* 6(1), 235.

ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย.* 8(2), 301-317.

วันทนา เนาว์วัน และลำยอง ปลังกลาง. (2556). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวชุมชน ตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิศิษฐ์ ศรีสุวรรณ์. (2561). แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้สหกรณ์ด้วยระบบการตรวจการสหกรณ์. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสหกรณ์.

ศิลาพร ไชสวัสดิ์ และญาดา กาศยปนันทน์. (2559). *มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามผู้บริหารสหกรณ์ยักยอกทรัพย์และฉ้อโกง.* ม.ป.ท.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2558). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พรินท์.

สยาม ประเสริฐกูล. (2561). อิทธิพลของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเอง ความผูกพันในงานและความยุติธรรมในองค์การ ในฐานะปัจจัยกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการมีแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับผลการปฏิบัติงาน. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์,* 8(3).

สมหญิง นุชปาน. (2553). พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางทราย อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: สมาคมพัฒนาคุณภาพ.

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2560*). การศึกษาหลักเกณฑ์สากลและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลสหกรณ์ เพื่อการพัฒนากฎหมายสหกรณ์ของไทย.* สืบค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2560 จาก http://www.fpo.go.th/eresearch/getattachment/2201a7b8-6675- 4d26-8e5a-b1af9fb4debc/9112.aspx.

สุดสงวน สุธีสร. (2554). *อาชญาวิทยา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนกังานเศรษฐกิจการคลัง. (2560). *รายงานประจำปี 2560 สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.*

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์. (2559). *ส่งเสริมให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการสหกรณ์.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสหกรณ์.

สุลิสัก วิละบุต. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านงานทะเบียนวิสาหกิจของแผนกอุตสาหกรรมและการค้าในแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,* 13(3).

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัย. เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(3).

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). *รับมือกับคน Gen Y.* สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2556 จาก http://www.orchidslingshot.com.

เอกนรินทร์ กลิ่นหอม. (2561). การรับรู้ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 19(2).

อัศวิน กองถวิล. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Berle, A., & Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property.* New York: Macmillan Co.

Cook & Campbell. (1979). *Quasi-Experimentation: Design and Analysis Issues for Field Settings.* Houghton Mifflin.

Coleman, J. W. (2006). *The Criminal Elite Understanding White Collar Crime*. New York: Worth Publishers.

Donald R. Cressey. (1996). Epidemiology and Individual Conduct: A Case from Criminology. *View all authors and affiliations,* 3.

Eisner. (1976). Education Connoisseiship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. *Journal of Aesthetic Education.*

Global Fraud Report. (2010). Retrieved January 21, 2019, from https://eiuperspectives. economist. com/strategy-leadership/global-fraud-report-2009-2010.

Litwin & Stringer. (2000). *Motivation and Organizational Climate*. Massachusetts: Harvard University Press.

Woodcock, M. and Francis, T. (1994). *Organization development through team building.* Varmant: Gower.

Yamane, Taro. (1967). Statistics an Introductory Analysis (3rd ed). New York: Harper&Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๙/ ว ๑๑๓๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.มะณู บุญศรีมณีชัย

ด้วย **นางณฐมน พหลทัพ** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

ด้าน
- ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
- ☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☐ ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี
(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ – ๒๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๐๔๓-๗๔๒-๗๒๒

ที่ บศ.มส./ว๐๖๖ **วันที่** ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รามนรี นนทภา

ด้วย **นางณฐมน พหลทัพ** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

ด้าน
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
- ☑ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☐ ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่พันตรี

(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๔/ ว ๑๑๓๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.โกวิท อ่อนประทุม

ด้วย **นางณฐมน พหลทัพ** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

ด้าน
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษาการวิจัย
- ☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☑ ตรวจสอบด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี

(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๒๖๒๓



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๙/ ว ๑๑๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ประธานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด

ด้วย **นางณฐมน พหลทัพ** รหัสประจำตัว **๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี
(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ – ๒๖๒๓



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๔/ ว ๑๑๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ประธานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด

นางณฐมน พหลทัพ รหัสประจำตัว ๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี
(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ - ๒๖๒๓



ที่ อว ๐๖๑๙.๐๔/ ว ๑๑๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ประธานสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

นางณฐมน พหลทัพ รหัสประจำตัว ๖๔๙๒๓๐๓๐๐๑๐๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่พันตรี
(รองศาสตราจารย์กิตติกรณ์ บำรุงบุญ)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๔ – ๒๖๒๓

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชุดคำถามที่ ☐☐☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ มีจำนวน 13 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์

2. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางณฐมน พหลทัพ
นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือ กรอกข้อความ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 25 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ 51-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.
☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก

☐ 1-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. แบบวัด ด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การปฏิบัติงานของสหกรณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
2. สหกรณ์มีการนำนโยบาย มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรม					
3. สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากร ในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม					
4. ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการระดมสมอง เพื่อ ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
5. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน และตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการ ด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับ สมาชิก					
7. ท่านได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับสมาชิก					
8. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานระดับสูงกำหนด ยากต่อการปฏิบัติในการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ					
9. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติตาม นโยบาย กฎระเบียบ					
10. หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษ เจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ					

2. แบบวัด ด้านภาวะผู้นำ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของกรรมการสหกรณ์เพียงใด					
2. ผู้นำเป็นผู้มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์					
3. ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้					
4. ผู้นำเป็นผู้มีการวางแผนทุกครั้งในการผ่อนชำระหนี้กับสหกรณ์					
5. ผู้นำเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของสมาชิก					
6. ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานได้					
7. ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
8. ผู้นำสามารถปฏิบัติงานทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาการยอมรับได้					
9. ผู้นำมีการคิดเสมอว่า ความคิดของบุคคลในทีมย่อมมีความสำคัญเสมอ					
10. ผู้นำการยอมรับ ทั้งความคิด และข้อเสนอของคนอื่นได้					

3. แบบวัด ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความกล้าในการยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ					
2. ท่านมีความกล้าในการไปติดต่อ ประสานงาน พูดคุย หรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น					
3. ท่านมีความกล้าในการรับผิดชอบในกิจกรรมที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีความกล้าในการรับอาสาเป็นหัวหน้ากลุ่มในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
5. ท่านเคยโต้แย้งแสดงความคิดเห็น หรือจุดยืนของท่านกับบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเคยกล่าวปราศรัยต่อหน้าฝูงชน การแสดงออกด้วยภาษากาย การพูดจา อยู่เสมอ					
7. ท่านมีความมั่นใจในความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์โดยเต็มใจที่จะไว้วางใจต่อบุคคลหรือองค์กร					
8. ท่านแสดงความภาคภูมิใจ มีความผูกพันอย่างแท้จริง ที่ได้รับมอบหมายงาน					
9. ท่านชอบการทำงานที่ท้าทาย ความกล้าความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล					
10. ท่านยินยอมเป็นผู้ตามก็ได้ เพียงขอให้กลุ่มคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น					

4. แบบวัด ด้านการรับรู้บทบาท

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมและเจ้าหน้าที่การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ถูกต้องเสมอ					
2. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ต้องเลี่ยงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามที่รับมอบหมายในสถานภาพตนเสมอ					
3. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รู้ว่าอะไรคือการรับรู้นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องของสมาชิกในระดับใด					
4. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกสหกรณ์เพียงใด					
5. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ใช้ประสบการณ์การจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ มาใช้ในการให้บริการเพียงใด					
6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
7. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่สามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในเวลาเดียวกันได้เพียงใด					
8. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าในการให้บริการเพียงใด					
9. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ					
10. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการประชุมแต่ละครั้งเพียงใด					

5. การวัด ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับ					
2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในระดับ					
3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึงเปลี่ยนไป แต่มีจิตใจที่มั่นคงการมองโลกในแง่ดีในระดับ					
4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเองได้					
5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ท่าน โดยมีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น					
6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียงของเขา					
7. ท่านมีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข					
9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี มีความมุ่งมานะไปสู่เป้าหมาย					
10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่านทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ					

6. แบบวัด ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเข้าร่วมทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. ท่านร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร					
4. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือวัตถุสิ่งของแก่สมาชิกและเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านให้ความรัก เมตตาสมาชิก และเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติของเรา					
6. ท่านให้ความจริงใจในการบริการสมาชิกอย่างเต็มใจ โดยไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน					
7. ท่านให้ความรู้แก่สมาชิกในการป้องกันตนเองและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคม					
8. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมตามประเพณีนิยมของสมาชิกเพียงใด					
9. ท่านร่วมแก้ปัญหาอบายมุข ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมกับสมาชิกเพียงใด					
10. ท่านร่วมงานบุญประเพณี กิจกรรมในสหกรณ์การบำเพ็ญประโยชน์กับสมาชิกเพียงใด					

7. การวัด ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีการรวมกลุ่มอย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
2. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจร่วมกันได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีมเสมอ					
4. หากไม่แน่ใจในข้อมูล ข้าพเจ้าจะรีบปรึกษาผู้ที่รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ					
5. คณะกรรมการคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้เสร็จแม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
6. ท่านมีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน					
7. ท่านเห็นว่าสิ่งแรกที่ควรทำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือการรักษาเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
8. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์เดียวกัน					
9. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันให้ความจริงใจในการบริการอย่างเต็มใจ					
10. ท่านมีการให้ความรู้แก่สมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ และการแก้ไขปัญหาการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. การวัด ด้านการบริหารจัดการ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้					
2. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่แสดงบทบาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของสมาชิก					
4. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ					
5. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่พร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้เสร็จ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
6. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน					
7. ท่านเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาพฤติกรรมของคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ					
8. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอย่างเพียงพอ					
9. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ให้ความจริงใจในการบริการอย่างเต็มใจ ตามฝ่ายบริหารกำหนดให้					
10. คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสหกรณ์แก่สมาชิกสหกรณ์ และการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบรรยากาศองค์กร

.....

.....

2. ด้านภาวะผู้นำ

.....

.....

3. ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

.....

.....

4. ด้านการรับรู้บทบาท

.....

.....

5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

.....

.....

6. ด้านการมีส่วนร่วม

.....

.....

7. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางณฐมน พหลทัพ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

แบบสอบเพื่อการวิจัยก่อนการทดลอง

ชุดคำถามที่ ☐☐☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ก่อนการทดลอง

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน
   - 1.1) บรรยากาศองค์กร
   - 1.2) การมีภาวะผู้นำ
   - 1.3) ความเชื่อมั่นในตนเอง
   - 1.4) การรับรู้บทบาท
   - 1.5) ความฉลาดทางอารมณ์
2. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้าน
   - 2.1) การมีส่วนร่วม
   - 2.2) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางณฐมน พหลทัพ
นักศึกษาปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่านหรือกรอกข้อความ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 25-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
☐ ปวช./ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก

☐ 1-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. แบบวัดด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การปฏิบัติงานของสหกรณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					
2. สหกรณ์มีการนำนโยบาย มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรม					
3. สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม					
4. ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการระดมสมองเพื่อ ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
5. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับสมาชิก					
7. ท่านได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับสมาชิก					
8. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานระดับสูงกำหนดยากต่อการปฏิบัติในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
9. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ					
10. หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษเจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ					

2. แบบวัดด้านภาวะผู้นำ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของกรรมการสหกรณ์เพียงใด					
2. ผู้นำเป็นผู้มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์					
3. ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้					
4. ผู้นำเป็นผู้มีการวางแผนทุกครั้งในการผ่อนชำระหนี้กับสหกรณ์					
5. ผู้นำเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของสมาชิก					
6. ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานได้					
7. ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
8. ผู้นำสามารถปฏิบัติงานทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาการยอมรับได้					
9. ผู้นำมีการคิดเสมอว่า ความคิดของบุคคลในทีมย่อมมีความสำคัญเสมอ					
10. ผู้นำการยอมรับ ทั้งความคิด และข้อเสนอของคนอื่นได้					

3. แบบวัด ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความกล้าในการยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ					
2. ท่านมีความกล้าในการไปติดต่อ ประสานงาน พูดคุย หรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น					
3. ท่านมีความกล้าในการรับผิดชอบในกิจกรรมที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีความกล้าในการรับอาสาเป็นหัวหน้ากลุ่มในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
5. ท่านเคยโต้แย้งแสดงความคิดเห็น หรือจุดยืนของท่านกับบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเคยกล่าวปราศรัยต่อหน้าฝูงชนการแสดงออกด้วยภาษากาย การพูดจา อยู่เสมอ					
7. ท่านมีความมั่นใจในความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์โดยเต็มใจที่จะไว้วางใจต่อบุคคลหรือองค์กร					
8. ท่านแสดงความภาคภูมิใจ มีความผูกพันอย่างแท้จริง ที่ได้รับมอบหมายงาน					
9. ท่านชอบการทำงานที่ท้าทาย ความกล้าความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล					
10. ท่านยินยอมเป็นผู้ตามก็ได้ เพียงขอให้กลุ่มคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น					

4. แบบวัด ด้านการรับรู้บทบาท

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ถูกต้องเสมอ					
2. คณะกรรมการต้องเลี่ยงกฎเกณฑ์บางอย่างเพื่อให้ได้งานสำเร็จตามที่รับมอบหมายในสถานภาพตนเสมอ					
3. คณะกรรมการรู้ว่าอะไรคือการรับรู้นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องของสมาชิกในระดับใด					
4. คณะกรรมการต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกสหกรณ์เพียงใด					
5. คณะกรรมการใช้ประสบการณ์ การจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ มาใช้ในการให้บริการเพียงใด					
6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
7. คณะกรรมการสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในเวลาเดียวกันได้เพียงใด					
8. คณะกรรมการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าในการให้บริการเพียงใด					
9. คณะกรรมการมักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ					
10. คณะกรรมการมีนัดประชุม คณะกรรมการมีความพร้อมในการประชุมแต่ละครั้งเพียงใด					

5. การวัดด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับ					
2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในระดับ					
3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึงเปลี่ยนไป แต่มีจิตใจที่มั่นคงการมองโลกในแง่ดีในระดับ					
4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเองได้					
5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ท่านโดยมีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น					
6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียงของเขา					
7. ท่านมีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข					
9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี มีความมุ่งมานะไปสู่เป้าหมาย					
10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่านทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ					

6. แบบวัดด้านการมีส่วนร่วม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเข้าร่วมทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. ท่านร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร					
4. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือวัตถุสิ่งของแก่สมาชิกและเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านให้ความรัก เมตตาสมาชิก และเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติของเรา					
6. ท่านให้ความจริงใจในการบริการสมาชิกอย่างเต็มใจ โดยไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน					
7. ท่านให้ความรู้แก่สมาชิกในการป้องกันตนเองและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคม					
8. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมตามประเพณีนิยมของสมาชิก					
9. ท่านร่วมแก้ปัญหาอบายมุข ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมกับสมาชิกเพียงใด					
10. ท่านร่วมงานบุญประเพณี กิจกรรมในสหกรณ์การบำเพ็ญประโยชน์กับสมาชิกเพียงใด					

7. การวัดด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการรวมกลุ่มขนาดเล็กของสมาชิกอย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
2. มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจ ร่วมกันได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. คณะกรรมการมีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีมเสมอ					
4. หากไม่แน่ใจในข้อมูล ข้าพเจ้าจะรีบปรึกษา ผู้ที่รู้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ					
5. คณะกรรมการพร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้ เสร็จ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
6. มีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน					
7. สิ่งแรกที่ควรทำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรักษาเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
8. กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลงาน ร่วมกัน มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์เดียวกัน					
9. กรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกันปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันให้ความจริงใจ ในการบริการอย่างเต็มใจ					
10. มีให้ความรู้แก่สมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ และการแก้ไขปัญหาการพึ่งพาอาศัยกัน ในการทำงานเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่องให้ตรงกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ท่านเคยปฏิบัติตามข้อใดเป็นประจำให้กาข้อนั้น ส่วนข้อใดที่ท่านไม่เคยปฏิบัติไม่ต้องตอบ

☐ 1. ท่านเคยพบเห็นกิริยาอาการที่แสดงออกหรือเกิดปฏิกิริยาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

☐ 2. ท่านคิดว่าผลประโยชน์เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

☐ 3. สาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการนั้นมาจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคลอันได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ

☐ 4. สาเหตุของพฤติกรรมการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดจากการตัดสินใจของส่วนร่วม

☐ 5. การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการ จึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความชำนาญมาจากหลายอาชีพ

☐ 6. การทุจริต เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง

☐ 7. อาชญากรรมทางเศรษฐกิจเป็นการกระทำผิดที่กระทำโดยบุคคลที่มีผู้นับหน้าถือตา

☐ 8. สมาชิกมีโอกาสทำให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบอยู่เสมอ

☐ 9. การที่ผู้ละเมิดหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร เพื่อประโยชน์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม

☐ 10. ประธานกรรมการ เจ้าหน้าที่ และสมาชิกมีความสุจริตทุกคน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบรรยากาศองค์กร

.....

.....

2. ด้านภาวะผู้น

.....

.....

3. ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

.....

.....

4. ด้านการรับรู้บทบาท

.....

.....

5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

.....

.....

6. ด้านการมีส่วนร่วม

.....

.....

7. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางณฐมน พหลทัพ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยหลังการทดลอง

ชุดคำถามที่ ☐☐☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

หลังการทดลอง

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้าน
   - 1.1) บรรยากาศองค์กร
   - 1.2) การมีภาวะผู้นำ
   - 1.3) ความเชื่อมั่นในตนเอง
   - 1.4) การรับรู้บทบาท
   - 1.5) ความฉลาดทางอารมณ์
2. ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ปัจจัยด้าน
   - 2.1) การมีส่วนร่วม
   - 2.2) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางณฐมน พหลทัพ
นักศึกษาปริญญาเอก สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือ กรอกข้อความ ลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ 25 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ 51-59 ปี ☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)
☐ ปวช./ปวส. ☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาที่เป็นสมาชิก

☐ 1-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. แบบวัด ด้านบรรยากาศองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การปฏิบัติงานของสหกรณ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
2. สหกรณ์มีการนำนโยบาย มาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมทุกกิจกรรม					
3. สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม					
4. ในที่ทำงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการระดมสมองเพื่อ ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
5. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรม					
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับสมาชิก					
7. ท่านได้อุทิศตนในการทำงาน เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับสมาชิก					
8. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานระดับสูงกำหนดยากต่อการปฏิบัติในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
9. ท่านได้รับคำชมเชยเสมอ เมื่อท่านปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ					
10.หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษเจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ					

2. แบบวัดด้านภาวะผู้นำ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของกรรมการสหกรณ์เพียงใด					
2. ผู้นำเป็นผู้มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์					
3. ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกับกรรมการและเจ้าหน้าที่ได้					
4. ผู้นำเป็นผู้มีการวางแผนทุกครั้งในการผ่อนชำระหนี้กับสหกรณ์					
5. ผู้นำเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการให้บริการต่อการผ่อนชำระหนี้ของสมาชิก					
6. ผู้นำสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานได้					
7. ผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
8. ผู้นำสามารถปฏิบัติงานทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาการยอมรับได้					
9. ผู้นำมีการคิดเสมอว่า ความคิดของบุคคลในทีมย่อมมีความสำคัญเสมอ					
10. ผู้นำการยอมรับ ทั้งความคิด และข้อเสนอ ของคนอื่นได้					

3. แบบวัด ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความกล้าในการยกมือแสดงความคิดเห็นในการประชุมต่าง ๆ					
2. ท่านมีความกล้าในการไปติดต่อ ประสานงาน พูดคุย หรือขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น					
3. ท่านมีความกล้าในการรับผิดชอบในกิจกรรมที่ท่านได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีความกล้าในการรับอาสาเป็นหัวหน้ากลุ่มในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ					
5. ท่านเคยโต้แย้งแสดงความคิดเห็น หรือจุดยืนของท่านกับบุคคลต่าง ๆ ในเรื่องการปฏิบัติงาน					
6. ท่านเคยกล่าวปราศรัยต่อหน้าฝูงชน การแสดงออกด้วยภาษากาย การพูดจา อยู่เสมอ					
7. ท่านมีความมั่นใจในความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์โดยเต็มใจที่จะไว้วางใจต่อบุคคลหรือองค์กร					
8. ท่านแสดงความภาคภูมิใจ มีความผูกพันอย่างแท้จริง ที่ได้รับมอบหมายงาน					
9. ท่านชอบการทำงานที่ท้าทาย ความกล้าความเชื่อมั่น ความมั่นอกมั่นใจที่เกิดขึ้นในบุคคล					
10. ท่านยินยอมเป็นผู้ตามก็ได้ เพียงขอให้กลุ่มคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น					

4. แบบวัด ด้านการรับรู้บทบาท

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คณะกรรมการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ถูกต้องเสมอ					
2. คณะกรรมการต้องเลี่ยงกฎเกณฑ์บางอย่าง เพื่อให้ได้งานสำเร็จตามที่รับมอบหมายในสถานภาพตนเสมอ					
3. คณะกรรมการรู้ว่าอะไรคือการรับรู้นั้นอาจถูกต้องหรือไม่ถูกต้องของสมาชิกในระดับใด					
4. คณะกรรมการต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกสหกรณ์เพียงใด					
5. คณะกรรมการใช้ประสบการณ์ การจูงใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ มาใช้ในการให้บริการเพียงใด					
6. บางครั้งท่านจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับกฎระเบียบของหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
7. คณะกรรมการสามารถทำงานเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในเวลาเดียวกันได้เพียงใด					
8. คณะกรรมการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าในการให้บริการเพียงใด					
9. คณะกรรมการมักจะทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ โดยไม่มีใครมาบังคับ					
10. คณะกรรมการมีนัดประชุม คณะกรรมการมีความพร้อมในการประชุมแต่ละครั้งเพียงใด					

5. การวัดด้านความฉลาดทางอารมณ์

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านรู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัวกับผู้อื่น รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราในระดับ					
2. ท่านตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในระดับ					
3. ท่านรู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของท่านจึงเปลี่ยนไป แต่มีจิตใจที่มั่นคงการมองโลกในแง่ดีในระดับ					
4. ท่านรู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเองได้					
5. ท่านเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ท่าน โดยมีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่น					
6. ท่านสามารถบอกความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียงของเขา					
7. ท่านมีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถจัดแจงสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข					
9. ท่านชมเชยผู้อื่น เมื่อเขาทำได้ดี มีความมุ่งมานะไปสู่เป้าหมาย					
10. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ท่านทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ					

6. แบบวัดด้านการมีส่วนร่วม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านเข้าร่วมทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. ท่านร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร					
4. ท่านมีการให้ความช่วยเหลือวัตถุสิ่งของแก่สมาชิกและเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านให้ความรัก เมตตาสมาชิก และเพื่อนร่วมงานเสมือนญาติของเรา					
6. ท่านให้ความจริงใจในการบริการสมาชิกอย่างเต็มใจโดยไม่ได้มุ่งหวังสิ่งตอบแทน					
7. ท่านให้ความรู้แก่สมาชิกในการป้องกันตนเองและการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคม					
8. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมตามประเพณีนิยมของสมาชิก					
9. ท่านร่วมแก้ปัญหาอบายมุข ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมกับสมาชิกเพียงใด					
10. ท่านร่วมงานบุญประเพณี กิจกรรมในสหกรณ์การบำเพ็ญประโยชน์กับสมาชิกเพียงใด					

7. การวัด ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการรวมกลุ่มขนาดเล็กของสมาชิกอย่างเหมาะสม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย					
2. มีการติดต่อสื่อสารประสานงานและตัดสินใจ ร่วมกันได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. คณะกรรมการมีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพภายในทีมเสมอ					
4. หากไม่แน่ใจในข้อมูล ข้าพเจ้าจะรีบปรึกษาผู้ที่รู้ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือทำเสมอ					
5. คณะกรรมการพร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงาน ให้เสร็จ แม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
6. มีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน					
7. สิ่งแรกที่ควรทำในการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรักษาเวลาอย่างสม่ำเสมอ					
8. กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลงาน ร่วมกัน มีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์เดียวกัน					
9. กรรมการและเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกันปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันให้ความจริงใจ ในการบริการอย่างเต็มใจ					
10. มีให้ความรู้แก่สมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ และการแก้ไขปัญหาการพึ่งพาอาศัยกัน ในการทำงานเสมอ					

8. การวัด ด้านการบริหารจัดการ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้					
2. เจ้าหน้าที่แสดงบทบาทในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
3. เจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของสมาชิก					
4. เจ้าหน้าที่มีการปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ					
5. เจ้าหน้าที่พร้อมที่จะทำงานร่วมกับทีมงานให้เสร็จแม้ว่าจะยากลำบากเพียงใด					
6. เจ้าหน้าที่มีการเสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน					
7. การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการให้บริการอยู่เสมอ					
8. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอย่างเพียงพอ					
9. เจ้าหน้าที่ให้ความจริงใจในการบริการอย่างเต็มใจตามฝ่ายบริหารกำหนดให้					
10. เจ้าหน้าที่ให้ความรู้แก่สมาชิกในการใช้บริการสหกรณ์ และการแก้ไขปัญหา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามโดยขีดเครื่องหมาย √ ลงในช่องให้ตรงกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ท่านเคยปฏิบัติตามข้อใดเป็นประจำให้กาข้อนั้น ส่วนข้อใดที่ท่านไม่เคยปฏิบัติไม่ต้องตอบ

☐ 1. ท่านเคยพบเห็นกิริยาอาการที่แสดงออกหรือเกิดปฏิกิริยาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

☐ 2. ท่านคิดว่าผลประโยชน์เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

☐ 3. สาเหตุหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นมาจากองค์ประกอบภายในตัวบุคคลอันได้แก่ ความรู้ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจ

☐ 4. สาเหตุของการบริหารจัดการชองการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดจากการตัดสินใจของส่วนร่วม

☐ 5. การแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการจึงต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความชำนาญมาจากหลาย อาชีพ

☐ 6. การทุจริต เป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่ง

☐ 7. อาชญากรรมทางเศรษฐกิจเป็นการกระทำผิดที่กระทำโดยบุคคลที่มีผู้นับหน้าถือตา

☐ 8. สมาชิกมีโอกาสทำให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบอยู่เสมอ

☐ 9. การที่ผู้ละเมิดหน้าที่ความรับผิดชอบในองค์กร เพื่อประโยชน์ทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม

☐ 10. ประธานกรรมการ เจ้าหน้าที่ และสมาชิกมีความสุจริตทุกคน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด การบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบรรยากาศองค์กร

.....

.....

2. ด้านภาวะผู้น

.....

.....

3. ด้านการมีความเชื่อมั่นในตนเอง

.....

.....

4. ด้านการรับรู้บทบาท

.....

.....

5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

.....

.....

6. ด้านการมีส่วนร่วม

.....

.....

7. ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นางณฐมน พหลทัพ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก จ

ภาพกิจกรรม

สำนักงานณฐมน พหลทัพและเพื่อนทนายความ

๔๙ หมู่ ๒ ตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๑๓๐ โทรศัพท์ ๐๘๑-๘๗๑๕๒๑๔

E-mail : kanokwanpha@hotmail.com

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์

เรียน ผศ.ดร.แดนวิชัย สายรักษา

ด้วย ข้าพเจ้า นางณฐมน พหลทัพ นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดโครงการสัมมนาเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ พร้อมทั้งร่างรูปแบบในการพัฒนา รับเสนอแนะกับผู้เข้าร่วมสัมมนา

ในการนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการจัดทำงานวิจัยของข้าพเจ้า จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึงเวลา ๑๒.๐๐ น. ณ.ห้องเบญจพร โรงแรมริมปาว ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

หวังว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดีจากท่านเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางณฐมน พหลทัพ)

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หมายเหตุ ผู้จัดสัมมนา มีการจัดเตรียมของว่าง / อาหารกลางวัน รับรองผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน เพื่อเป็นการขอบคุณที่เข้าร่วมการสัมมนาดังกล่าวข้างต้น

สำนักงานณฐมน พหลทัพและเพื่อนทนายความ

๔๙ หมู่ ๒ ตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๑๓๐ โทรศัพท์ ๐๘๑-๘๗๑๕๒๑๔

E-mail : kanokwanpha@hotmail.com

๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์

เรียน ผศ.ดร.บุญชนะ ยี่สารพัฒน์

ด้วย ข้าพเจ้า นางณฐมน พหลทัพ นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้จัดโครงการสัมมนาเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ พร้อมทั้งร่างรูปแบบในการพัฒนา รับเสนอแนะกับผู้เข้าร่วมสัมมนา

ในการนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมในการจัดทำงานวิจัยของข้าพเจ้า จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นวิทยากรโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ น. ถึงเวลา ๑๒.๐๐ น. ณ.ห้องเบญจพร โรงแรมริมปาว ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

หวังว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดีจากท่านเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางณฐมน พหลทัพ)

นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

หมายเหตุ ผู้จัดสัมมนา มีการจัดเตรียมของว่าง / อาหารกลางวัน รับรองผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่าน เพื่อเป็นการขอบคุณที่เข้าร่วมการสัมมนาดังกล่าวข้างต้น

การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพที่ จ.1 โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพที่ จ.2 สถานที่จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ จ.3 ผศ.ดร.แดนวิชัย สายรักษา วิทยากร และนางณฐมน พหลทัพ ผู้วิจัย บรรยายโครงการสัมมนาฯ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ จ.4 บรรยากาศการประชุม โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพที่ จ.5 บรรยากาศการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ณ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ จ.6 มอบของที่ระลึกให้ ผศ.ดร.แดนวิชัย สายรักษา และ ผศ.ดร.บุญชนะ ยี่สารพัฒน์ วิทยากร โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพที่ จ.7 วิทยากรและผู้วิจัยถ่ายรูปร่วมกัน ณ ห้องประชุมเบญจพร โรงแรมริมปาว อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์



ภาพที่ จ.8 ผู้เข้าร่วมสัมมนา โครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์



ภาพที่ จ.9 บรรยากาศการเข้าร่วมโครงการสัมมนารูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ภาคผนวก ฉ

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กิจกรรมการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันความขัดแย้งเป็นปัญหาที่พบเห็นกันอยู่ทั่วไปทุกสังคมและนับวันจะเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างมากมายในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม กลุ่ม/บุคคลกับองค์กร/หน่วยงานของรัฐหรือในสังคมหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากความเจริญเติบโตของตัวเมืองอย่างรวดเร็วมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม วัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองหรือการจัดการชุมชนของตนเองมากขึ้นตามสิทธิที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ การมีช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความรวดเร็ว การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้วิถีการดำเนินชีวิตรวมทั้งวิธีการคิดการตัดสินใจและการจัดการเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมถึงกับหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการให้การบริการ หรือโครงการสาธารณะต่างๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยได้เน้นว่า “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ” ตามแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาเพื่อคนโดยคน” กล่าวคือ การพัฒนาคนจะต้องมุ่งพัฒนาคนไทยทุกคนอย่างเต็มที่ตามศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา การปฏิบัติงานในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพทันโลกทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลาในองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และจากสภาพเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในบริบทของประเทศ รวมทั้งความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ

ความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ การพัฒนารูปแบบการปฏิบัติ ให้เกิดผลงานให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญมาก จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์” เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ก่อเกิดความเจริญแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และสหกรณ์อื่นทั่วประเทศ ตลอดจนสร้างความเจริญต่อระบบการบริหารของประเทศ ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กลวิธีดำเนินงาน

1. รูปแบบการพัฒนาเป็น กิจกรรมพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

2. เป็นการบรรยาย และเข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 2

3. กิจกรรมการบรรยายทางวิชาการและเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และเป็นกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ พัฒนาจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และด้านความฉลาดทางอารมณ์

4. ประเมินผลก่อนและหลังดำเนินการในกลุ่มทดลอง

วิทยากร

1. ดร.สุทัศน์ แก้วคำ
2. นางสุวคนธ์ ผ่านสำแดง
3. นายสมมัคร สุวรรณชาติ
4. นายประดิษฐ์ ฤทธิโคตร

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางณฐมน พหลทัพ ผู้วิจัย

เป้าหมายดำเนินการ

ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

กลุ่มทดลอง คณะกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสารสินธุ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

สถานที่ดำเนินการ

ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์ และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสารสินธุ์ จำกัด

ระยะเวลาดำเนินการ

1. การพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ใช้ระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2566 โดยมีกำหนดการพัฒนา ดังนี้

กำหนดการพัฒนา
“รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ”
วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2566
ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม / วิทยากร
1 พ.ค. 2566	09.00 น. – 12.00 น.	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
1 พ.ค. 2566	13.00 น. – 16.00 น.	กระบวนการระดมสมอง (Brain Storming)

งบประมาณดำเนินการ
จากงบประมาณส่วนตัวผู้วิจัย

รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม
1. ค่าใช้จ่ายเดินทางสำหรับวิทยากร และค่าของที่ระลึกวิทยากร เป็นเงิน 10,000 บาท
2. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เป็นเงิน 6,000 บาท
4. ค่าวัสดุและเอกสาร เป็นเงิน 2,000 บาท
5. ค่าสถานที่และอาหารกลางวัน เป็นเงิน 15,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 33,000 บาท (สามหมื่นสามพันหนึ่งบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อร่วมกระบวนการระดมสมอง (Brain Storming) ของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 20 คน เพื่อวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

กำหนดการพัฒนา
“การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ”
วันที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 7 พฤษภาคม 2566
ณ ห้องประชุมโรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์

วัน/เดือน/ปี	เวลา	กิจกรรม / วิทยากร
6 พ.ค.2566	09.00 น. – 12.00 น.	ความฉลาดทางอารมณ์ นางสุวคนธ์ ผ่านสำแดง
	13.00 น. – 16.00 น.	การรับรู้บทบาทและความเชื่อมั่นในตนเอง นายประดิษฐ์ ฤทธิโคตร
7 พ.ค.2566	09.00 น. – 12.00 น.	บรรยากาศองค์กร นายสมมัคร สุวรรณชาติ
	13.00 น. – 17.00 น.	ภาวะผู้นำ ความรู้เกี่ยวกับผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ดร.สุทัศน์ แก้วคำ

งบประมาณดำเนินการ
จากงบประมาณส่วนตัวผู้วิจัย

รายละเอียดค่าใช้จ่ายในการจัดอบรม
1. ค่าใช้จ่ายเดินทางสำหรับวิทยากร และค่าของที่ระลึกวิทยากร เป็นเงิน 12,000 บาท
2. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ค่าเดินทาง เป็นเงิน 6,000 บาท
4. ค่าวัสดุและเอกสาร เป็นเงิน 3,000 บาท
5. ค่าสถานที่และอาหารกลางวัน เป็นเงิน 15,000 บาท

รวมทั้งสิ้น 36,000 บาท (สามหมื่นหกพันหนึ่งบาทถ้วน)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรรมการ เจ้าหน้าที่ และตัวแทนสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ทุกคนมีความเข้าใจตนเอง มีความใส่ใจกันและกัน เติมคุณค่าให้กัน เห็นถึงประโยชน์ของบุคคลอื่น ยอมรับว่าจุดบอดของผู้อื่น และช่วยกันแก้ไข เน้นการมีส่วนร่วมในความสำเร็จของการบริหารจัดการ และมุ่งให้เกิดความรู้สึกกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และสนุกกับงานที่ทำ

ภาคผนวก ช

บริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูร้อยเอ็ดมีความเป็นมาอย่างไร

เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2503 มีข้าราชการครูจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 160 คน ได้เข้าร่วมลงชื่อเข้าร่วมประชุมผู้เข้าชื่อของทะเบียนสหกรณ์ครูร้อยเอ็ด จำกัดสินใช้ อันเป็นสถาบันการเงินเพื่อสวัสดิภาพและการออมทรัพย์ของครูจังหวัดร้อยเอ็ด และในวันนั้นมีข้าราชการและบุคคลอื่น ๆ เข้าร่วมประชุมด้วยจำนวน 9 ราย

1. นายชัยโรจน์ ผิวเรืองนนท์ ข่าวจังหวัด
2. นายสุภาส เลิศฤทธิ์ จ่าศาล
3. นายระนอง พุ่มระชฎ อัยการผู้ช่วย
4. นายโมรา ณ ถลาง ผู้จัดการธนาคารเกษตร
5. นายประวิทย์ อิฐรัตน์ คอมประโด ธนาคารเกษตร
6. นายจรินทร โคติวงษ พนักงานสหกรณ์ตรี
7. นายนภดล สุจริตจันทร พนักงานสหกรณ์ธนกิจตรี
8. นายมานิต ตัสมา หัวหน้าแผนกควบคุมวงเงิน
9. นายผจญ ศรีทิพากร สหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด

นายน้อม วนะรมย์ ศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ประโนในที่ประชุมได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า แผนกศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ได้หารือกับผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในสังกัดและศึกษาธิการอำเภอทุกอำเภอแล้ว มีความเห็นพ้องต้องกันว่า สมควรจะจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตสำหรับผู้มีเงินเดือนขึ้นในหมู่ครู และข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นองค์การถาวรมีความมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมให้บรรดาสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์อย่างจริงจัง และช่วยให้พ้นจากหนี้สินซึ่งเป็นภาระหนัก ดังนั้นแผนกศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด จึงออกหนังสือชี้ชวนผู้สมัครเป็นสมาชิก ในฐานะเป็นผู้เข้าชื่อขอจดทะเบียนได้ จึงได้มีการประชุมผู้ขอจดทะเบียนเพื่อดำเนินการขอจดทะเบียนต่อไป

นายผจญ ศรีทิพากร สหกรณ์จังหวัด และนายมานิต ตัสมา หัวหน้าแผนกควบคุมวงเงินกองควบคุมเงินกู้และธนาคารสหกรณ์ กรมสหกรณ์ธนกิจ ได้ชี้แจงหลักการ ความมุ่งหมายวิธีดำเนินงาน ตลอดจนประโยชน์ของสหกรณ์ประเภทต่าง ๆ และสหกรณ์ออมทรัพย์และเครดิตสำหรับคนมีเงินเดือน เพื่อให้ที่ประชุมได้เข้าใจยิ่งขึ้น

เมื่อที่ประชุมได้รับฟังคำชี้แจงในหลักการและวิธีการดำเนินการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งเห็นด้วยในหลักการแล้ว จึงได้ลงมติยืนยันตามข้อเสนออย่างเป็นเอกฉันท์ และตกลงให้ดำเนินการขอจดทะเบียนสหกรณ์ตั้งแต่บัดนั้นมา โดยกำหนดนาม สำนักงานและแดนของสหกรณ์ดังนี้

นาม สหกรณ์ครูร้อยเอ็ด จำกัดสินใช้
สำนักงาน แผนกศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด
แดน ทุกอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากนั้นประธานในที่ประชุม (นายน้อม วนะรมย์) จึงได้เสนอข้อบังคับของสหกรณ์ตามร่างที่เสนอในการนี้นายมานิต ตัสมา ได้ชี้แจงประกอบร่างข้อบังคับเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาโดยชัดเจน เห็นชอบตามร่างที่เสนอ จากนั้นที่ประชุมจึงได้เสนอชื่อผู้ลงชื่อเพิ่มขอจดทะเบียนสหกรณ์จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. นายเฉลิมชัย ประชุมวรรณ ครูใหญ่โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด
2. นายอากร ทองนิล ครูใหญ่โรงเรียนบ้านหนองหญ้าม้า
3. นายประยงค พันธ์ศิลา ครูใหญ่โรงเรียนบ้านปอภาร
4. นายแสวง จันทนากร ครูใหญ่โรงเรียนวัดเหนือเมืองร้อยเอ็ด
5. นายสิน โภคา ครูโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
6. นางอนงค์ โพธินาม ครูโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
7. นายบุ น้อยบัวทิพย์ ครูโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย
8. นางสาวดวงดาว ศรีเลณวัติ ครูโรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด
9. นางสาวนรีย์ แสงฉายา ครูโรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด
10. นางสาวเอมอร มโนรัตน์ ครูโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด

จากนั้นที่ประชุมได้เลือกตั้งคณะกรรมการดำเนินการชุดแรกตามข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 49 วรรคสุดท้าย จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

1. นายน้อม วนะรมย์ ศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง
2. นายมุณี ชนะศึกษา ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด เหรัญญิกโดยตำแหน่ง
3. น.ส.ปราณี ชนะศึก เลขานุการ
4. นายเกษ ดีแท้ ศึกษาธิการอำเภอเมืองร้อยเอ็ด กรรมการ
5. นายโชติ อินทรชาติ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอธวัชบุรี กรรมการ
6. นายอมร สุรพันธ์มโนรัตน์ ศึกษาธิการอำเภอเสลภูมิ กรรมการ
7. นายสวัสดิ์ ศิริไปล์ ศึกษาธิการอำเภอโพนทอง กรรมการ
8. นายตา ภาวภูตานนท ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอพนมไพร กรรมการ
9. นายวิฑูร คนศิลป์ ศึกษาธิการอำเภออาจสามารถ กรรมการ
10. นายยงยุทธ สุทธศรี ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอจตุรพักตรพิมาน กรรมการ
11. นายชาย เวียงสงค์ ศึกษาธิการอำเภอสุวรรณภูมิ กรรมการ
12. นายวิสุทธิ์ บุญวิทย์ ศึกษาธิการอำเภอเกษตรวิสัย กรรมการ
13. นายสกุล ชยะริปูนันท์ ครูโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย กรรมการ
14. นายสิน โภคา ครูโรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย กรรมการ
15. นางพงศ์ทอง ดีแก้ ครูใหญ่โรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด กรรมการ
16. น.ส.ดวงดาว ศรีเลณวัติ ครูโรงเรียนสตรีศึกษาร้อยเอ็ด กรรมการ
17. น.ส.วิเชียร ธานี ครูโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด กรรมการ
18. นายประกิต ราชัยธร ครูใหญ่โรงเรียนการช่างสตรีร้อยเอ็ด กรรมการ
19. นายคำ สุวรรณธาดา ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอเมืองร้อยเอ็ด กรรมการ
20. นายแสวง จันทนากร ครูใหญ่โรงเรียนวัดเหนือ กรรมการ

ส่วนเจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นที่ประชุมมีมติ ให้สหกรณ์ทำหนังสือขออนุญาตศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ข้าราชการสังกัดแผนกศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสหกรณ์ จำนวน 4 คน คือ

1. นางสุนันทา โคติรวงค์
2. นายไพโรจน์ ศากยะวงค์
3. นายประมูล นันตะเวช
4. นางสุปราณี สถาพรวงศ์



การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ณฐมน พหลทัพ, แดนวิชัย สายรักษา และบุญชนะ ยี่สารพัฒน์. (2568). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางณฐมน พหลทัพ
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	49 หมู่ที่ 2 ตำบลดงลิง อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
อาชีพปัจจุบัน	ทนายความ
ตำแหน่ง	ทนายความหัวหน้าสำนักงาน
สถานที่ทำงาน	สำนักงานณฐมน พหลทัพและเพื่อนทนายความ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ศิลปศาตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน วิทยาลัยครูมหาสารคาม
พ.ศ. 2551	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 255	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม