



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพ
การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Factors Affecting the Success of the Management System Development
According to Criteria of Public Sector Management Quality Award 4.0
of Office of the Vocational Education Commission**

สันติ เลิศไกร¹ และนันทินา หาสนุนรี²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 202 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับผ่านระบบออนไลน์ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 5 คน และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกด้าน และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ของบุคลากร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ประเภท ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 2 ปัจจัย คือ ด้านลักษณะองค์การและด้านการสื่อสาร สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ข้อเสนอแนะการสัมภาษณ์มีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

คำสำคัญ: คุณภาพการบริหารจัดการ, สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of opinions of the policy implementation factors and the success of the management system development according to criteria of Public Sector Management Quality Award 4.0 of Office of the Vocational Education Commission. 2) to compare the opinions of personnel towards the policy implementation factors and the success of the management system development according to criteria of Public Sector Management Quality Award 4.0 of office of the Vocational Education Commission classified by personal information and 3) to study the factors affecting the success of the management system development according to criteria of Public Sector Management Quality Award 4.0 of Office of the Vocational Education Commission. Data collection was done using Mixed Methods Research, both Quantitative Research and Qualitative Research. Sample groups used in quantitative research were 202 government officers under Office of the Vocational Education Commission, by calculating the sample size from Krejcie and Morgan table and using the Simple Random Sampling method. The tool used in the research was online questionnaire with 5 rating scales and reliability of 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Stepwise Multiple Regression Analysis. Qualitative research was an interview with 5 senior managers under office of the Vocational Education Commission by using interview and analysis form content analysis. The research found that Firstly, The level of opinions of the policy implementation factors and the success of the management system development according to criteria of Public Sector



Management Quality Award 4.0 of Office of the Vocational Education Commission was at a high level. Secondly, the differences in gender, monthly income, and education had significantly different opinions. While personnel with differences in age, position type, and work duration did not have different opinions. Lastly, the factors affecting the success of the management system development according to criteria of Public Sector Management Quality Award 4.0 of Office of the Vocational Education Commission had 2 factors which were organizational characteristics and communication. For qualitative research, it was found that the conclusion of the interview was consistent with the results of the multiple regression analysis.

Keywords: Quality Management, Office of the Vocational Education Commission

บทนำ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (3) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมภารกิจของหน่วยงานของรัฐ แต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน และรัฐบาลยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) โดยยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐโดยยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ของส่วนรวม" กำหนดให้ภาครัฐจะต้องมีการปรับขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบทบาทของหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ต่อมาคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2561 มีมติเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 โดยการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารงานเพื่อพลิกโฉม (Transform) ระบบราชการ ให้เป็นที่ เชื่อถือได้ไว้วางใจและเป็นที่ ฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาระบบราชการผ่านกลไกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงได้พัฒนาระบบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 ผ่านระบบออนไลน์ และกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องประเมินสถานะตนเอง (Self-



Assessment) เพื่อให้ทราบว่ามีความพร้อมในการเป็นระบบราชการ 4.0 ในระดับใด ซึ่งภายหลังจากประเมินพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ที่ระดับ 1.26 จากเกณฑ์ระดับ 4.0 สะท้อนให้เห็นว่าระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังไม่มีลักษณะของการเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ที่ ก.พ.ร. กำหนด

ผู้ทำการวิจัยในฐานะผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายรัฐบาลไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยใช้ตัวแปรปัจจัยที่สังเคราะห์มาจากตัวแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Thomas B. Smith, Van Meter and Van Horn, George C. Edwards III, Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และจะได้นำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติและความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านการสื่อสาร ด้านลักษณะองค์กร และด้านผู้นำองค์กร โดยทำการศึกษากลุ่มประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานส่วนกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวนรวม 424 คน เป็นการวิจัย



แบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน ทำการศึกษาระหว่าง เดือน สิงหาคม-พฤศจิกายน 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research)

2. ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานส่วนกลางสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 202 คนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .974 เป็นเครื่องมือในการศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารระดับสูงมีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณหรือไม่อย่างไร โดยความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ จะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ เนื่องจากการแปลผลการสัมภาษณ์ไม่มีการระบุชื่อผู้ให้ความคิดเห็นรายบุคคล แต่อย่างไรก็ตามนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาครั้งนี้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 นำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลยื่นต่อเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์

3.3 ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์โดยจัดทำเป็น QR Code ส่งลิงค์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.4 ผู้วิจัยเปิดระบบการเก็บข้อมูลออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 15 - 31 ตุลาคม 2562



3.5 หลังจากปิดระบบออนไลน์ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ผลการตอบแบบสอบถาม จากตารางสเปรดชีตของฐานข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือถึงผู้บริหารระดับสูงจำนวน 5 คนเพื่อขออนุญาต นัดวันและเวลาในการเข้าพบและทำการด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการให้บริการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ ดังนี้

4.3.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบ ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ โดยใช้สูตร Independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

4.3.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

4.4 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัล คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการประมวลผลจากเนื้อหาคำตอบในแบบสัมภาษณ์และทำ การแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีอายุ 30-45 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 เป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร โดยมีคะแนนเฉลี่ย คือ 4.17, 4.04, 4.01, 3.97 และ 3.73 ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ การเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และการเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร
 ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ การพัฒนาระบบบริหาร ตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	รายได้ต่อ เดือน	ระดับ การ ศึกษา	ประเภท ตำแหน่ง	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน
	t	F	F	F	F	F
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
ด้านนโยบาย	-2.479	.567	.467	.123	3.149	6.615
	0.015*	.568	.705	.884	.026*	002**
ด้านทรัพยากรการบริหาร	-6.089	6.601	18.210	19.295	3.441	1.019
	0.000**	.002**	.000**	.000**	.018*	.363
ด้านการสื่อสาร	-5.900	.046	10.303	3.589	1.706	.946
	0.000**	.955	.000**	.029*	.167	.390
ด้านลักษณะองค์การ	-3.168	.018	.883	.115	.782	.172
	0.002**	.982	.003**	.123	.505	.842
ด้านผู้นำองค์การ	-2.549	.213	3.603	4.325	.906	.433
	0.012*	.809	.014*	.014*	.439	.649

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ตามเกณฑ์รางวัล
 คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีเพศ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา
 ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และ
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน รายละเอียด
 ดังแสดงในตารางที่ 2



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ตามเกณฑ์รางวัล
 คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประเด็นความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหาร ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	รายได้ต่อเดือน	ระดับการศึกษา	ประเภทตำแหน่ง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
	t	F	F	F	F	F
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
การเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน	-5.274	.998	5.752.0	1.997	1.586	.766
การเป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	0.000**	.371	.01**	.138	.194	.466
การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	-5.337	.288	7.371	4.667	.926	.037
การพัฒนากระบวนการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	0.000**	.750	.000**	.010**	.429	.964
การพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0	-3.282	2.824	2.299	2.594	.991	4.835
	0.001**	.062	.079	.077	.398	.009**
	-5.940	.891	6.277	3.322	.269	.654
	0.000**	.412	.000**	.038*	.848	.521

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 กับความสำเร็จของการพัฒนาระบบตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (Y) คือ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร (X₁) และปัจจัยด้านการสื่อสาร (X₂) ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 69.20 ดังแสดงในตารางที่ 3 และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจากค่า Tolerance และค่า VIF ของปัจจัยตัวแปรทั้งสอง ดังตารางที่ 4 พบว่า มีค่า Tolerance เท่ากับ .584 ซึ่งมีค่าไม่เข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่า



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

เท่ากับ 1.712 มีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ผลที่ได้จากค่า Tolerance และค่า VIF ให้ผลสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมกัน และมีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .562 และ .352 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.199 + .407X_1 + .305X_2$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .562X_1 + .352X_2$$

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	35.118	2	17.559	226.545	.000**
Residual	15.424	199	.078		
Total	50.542	201			
	R=.834 ^b	R ² =.695		R ² _{adj} =.692	

Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร (x₁) ปัจจัยด้านการสื่อสาร (x₂),

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์
 รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและ
 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจากค่า Tolerance และค่า VIF

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.199	.142		8.416	.000**		
ด้านลักษณะองค์การ (X ₁)	.407	.037	.562	10.973	.000**	.584	1.712
ด้านการสื่อสาร (X ₂)	.305	.045	.352	6.862	.000**	.584	1.712

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่จะบ่งบอกว่าระบบบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการปรับตัวไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 นั้น สิ่งสำคัญคือจะต้องมีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้เหมาะสมและทันสมัย และมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา และที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้นั้น ผู้บริหารทุกระดับชั้นทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับสำนัก และระดับกลุ่มงานที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ต้องสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และให้ความรู้เกี่ยวกับการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วย

อภิปรายผล

1. บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 2 ส่วนอยู่ในระดับมาก อภิปรายว่า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปีขึ้นไปรวมกันคิดเป็นร้อยละ 96 และเป็นบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ถึงร้อยละ 74 แสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามาเป็นเวลานาน จึงมีความคุ้นชินกับรูปแบบการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่สามารถขับเคลื่อนภารกิจและมีผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจมาโดยตลอด จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงาน



คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ศิริสธร บุญจ้อย และธนัสถา โรจนตระกูล (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลคุยม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของประชาชนในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลคุยม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลกทั้งหมด 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อภิปรายว่า เป็นเพราะความแตกต่างทางด้านกายภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ และระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลากรมีมุมมองและแนวคิดที่ต่างกันออกไป ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เพราะสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารจัดการจึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดชสิริสุขะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลัง โดยรวมแตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะองค์การและปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายว่า ลักษณะองค์การ นอกจากจะมีความหมายครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการไม่ให้ความซ้ำซ้อนในเชิงภารกิจแล้ว ยังจะหมายความรวมถึงการแบ่งงานที่ชัดเจนและมีการส่งมอบผลผลิตของงานที่เป็นระบบด้วย การมีลักษณะองค์การหรือการจัดโครงสร้างองค์กรที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Certo, Smauel (2556) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้นจะประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร โดยองค์กรที่จะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม รวมทั้งปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เป็นองค์ประกอบด้วย สำหรับการสื่อสาร เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์โดยเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มนุษย์



มีความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร หากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในฐานะผู้ส่งสาร มีการสื่อสารที่ดีระหว่างฝ่ายกำหนดนโยบายและบุคลากรในสังกัดซึ่งมีหน้าที่ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ที่เข้าใจตรงกัน ย่อมจะส่งผลดีต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการและความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล คลองลุมพินี ประจำปีงบประมาณ 2560 พบว่า ประเด็นหลักที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรสูงสุดคือ การเปิดช่องทางการสื่อสาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษานำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีการทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงานให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรจัดทำสื่อ ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้แนวทางการพัฒนาระบบบริหารของสำนักงานการอาชีวศึกษาให้กับบุคลากรในสังกัดได้ทราบ เพื่อการเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ 4.0

เอกสารอ้างอิง

- กรวินท์ เขมะพันธุ์มนัส. (2560). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการและความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคลองลุมพินี*.
ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก.
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 565-581.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

ศิริสธร บุญจ้อย และธันสถา โรจนตระกูล. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วน ตำบลคูยม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. ใน เอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (หน้า 394-407).

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (n.d.). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

Mazmanian, Daniel A. & PAUL. A. SABATIER. (1983). *Implementation and Public Policy*. Chicago: Scott Foresman & Co.

Smith, Thomas B. (1973). The Policy Implementation Process. *Policy Sciences*, 4(3), 197-2009.

Van Meter, Donald S., & E., Van Horn. (1975). The Policy Implementation Process. *Administration and Society*, 6(4), 445-88.

Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice-Hall.