

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อ
ระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4

Factors affecting the efficiency of management in admitting students to further
studies Bachelor's degree of the Northern Vocational Education Institute 4.

ศัพทสร ทองดี

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล: saptasorn.t@gmail.com

Saptasorn Thongdee

Department of Public Administration, Public and Private Sector Management
Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University. Email: saptasorn.t@gmail.com

รับเข้า : 11 เมษายน 2568

แก้ไข : 24 เมษายน 2568

ตอบรับ : 28 เมษายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 234 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีผลการประเมินความตรงเนื้อหา ($IOC \geq 0.50$) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พร้อมเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression)



ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ ทักษะ ระบบ และโครงสร้าง ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ร้อยละ 84.70 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = .420 + .308X_7 + .099X_2 + .252X_4 + .143X_3 + .112X_1$ และคะแนนในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = .314X_7 + .136X_2 + .254X_4 + .183X_3 + .139X_1$

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ประสิทธิภาพ 7S Model สถาบันการอาชีวศึกษา

Abstract

This research aimed to (1) study the level of opinions regarding the efficiency of undergraduate student admission management at Northern Vocational Education Institute Region 4, (2) compare opinions on the efficiency of such management classified by personal factors, and (3) examine factors influencing the efficiency of undergraduate student admission management. The sample consisted of 234 administrators, government teachers, and educational personnel selected using stratified sampling. The research instrument was a questionnaire with content validity ($IOC \geq 0.50$) and overall reliability of 0.978. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation), and inferential statistics including t-test, one-way ANOVA with LSD for pairwise comparisons, and multiple linear regression analysis.

The findings indicated (1) generally high perceptions of management efficiency among staff, (2) significant statistical differences in perceptions based on age, seniority, and position, and (3) contributing factors included values, strategies, skills, systems, and structures, which explained 84.70% of the management efficiency variance. Predictive equations were provided in raw score ($Y = .420 + .308X_7 + .099X_2 + .252X_4 + .143X_3 + .112X_1$) and standardized score ($Z = .314X_7 + .136X_2 + .254X_4 + .183X_3 + .139X_1$)

Keywords: Management, Efficiency, 7S Model, Vocational Education Institution

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ สถาบันการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาวิชาชีพและผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของภาคการผลิต อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง รวมถึงสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ประสบปัญหาจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงร้อยละ 4.77 ต่อปี แม้จะมีการปรับปรุงหลักสูตร เพิ่มโอกาสทางการศึกษาต่อ และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการแล้วก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาดังกล่าวไม่อาจพิจารณาเฉพาะมิติด้านนโยบายหรือประชากรเพียงอย่างเดียว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือกใช้กรอบแนวคิด 7S Model ของ McKinsey & Company (1980) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา เช่น งานของ บุษกร จันทรแจ่ม (2565) ซึ่งศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวและพบว่าทั้ง 7 องค์ประกอบของ 7S มีผลต่อคุณภาพและผลลัพธ์ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญงานของ วีรศักดิ์ หาญสมบูรณ์ (2566) ที่ประยุกต์ใช้โมเดล 7S ในการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งกรอบแนวคิด 7S ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบภาวะผู้นำ (Style) บุคลากร (Staff) และค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยมีสมมติฐานพื้นฐานว่า องค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านให้สมดุลและสอดคล้องกัน ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวโน้มของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิด 7S มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบ ปัจจัยด้านทักษะ ปัจจัยด้านรูปแบบ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4

แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดของ 7S Model (McKinsey)

แนวคิด 7S Model เป็นกรอบวิเคราะห์องค์กรที่พัฒนาโดย Waterman, Peters และ Phillips นักวิจัยจาก McKinsey & Company เมื่อปี ค.ศ. 1980 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินและพัฒนาองค์กรผ่านองค์ประกอบ 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Style) บุคลากร (Staff) และค่านิยมร่วม (Shared Values) (McKinsey & Company, 1980) โดยองค์ประกอบทั้ง 7 ของโมเดลนี้มีลักษณะ “บูรณาการ”

ซึ่งหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ เสมอ ดังนั้น การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณาทุกมิติอย่างสมดุลและสัมพันธ์กัน

รายละเอียดองค์ประกอบ 7S มีดังนี้:

1. Structure (โครงสร้าง) คือ โครงสร้างองค์กรและการจัดสรรหน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับอำนาจและพันธกิจ
2. Strategy (กลยุทธ์) คือ แนวทางหรือแผนที่วางไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรในระยะยาว
3. Systems (ระบบ) คือ ระบบการดำเนินงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามผล ระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. Skills (ทักษะ) คือ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร
5. Style (รูปแบบ) คือ ลักษณะภาวะผู้นำและวัฒนธรรมการบริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์กรรวม
6. Staff (บุคลากร) คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมาย
7. Shared Values (ค่านิยมร่วม) คือ ค่านิยมหลักที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

แนวคิดเรื่อง “ประสิทธิภาพ” ในบริบทการบริหารจัดการ มุ่งเน้นที่การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนที่ต่ำที่สุด โดย Emerson (1912) เสนอหลัก 12 ประการของ “The Twelve Principles of Efficiency” เช่น การวางแผน การควบคุม การตรวจสอบผลลัพธ์ และการใส่ใจด้วยรางวัล ส่วน Woodcock (1989) เสนอแนวคิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การมีเป้าหมายร่วม การสื่อสารเปิดเผย และการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในส่วนของ Peterson & Plowman (1953) ได้แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพเป็น 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และต้นทุน ในขณะที่ สุรรัตน์ คำขมุข (2563) และ สุรางค์ บุญยะพงส์ไชย (2565) ได้เน้นเรื่องการทำงานที่มีคุณภาพ คุ้มค่า และตรงตามวัตถุประสงค์ด้วยกลยุทธ์ที่ประหยัดทรัพยากร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ “ประสิทธิภาพ” เป็นตัวแปรตามของการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) ความคุ้มค่าเชิงต้นทุน (Efficiency) 2) การดำเนินงานตรงตามกำหนดเวลา (Timeliness) และ 3) คุณภาพของผลลัพธ์ (Quality)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพระดับ

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551

2. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษา หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ให้เกิดผล หรือบรรลุเป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสริมทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้

3. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ที่มีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสม

4. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางที่ดีที่สุดที่สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 กำหนดไว้เป็นกรอบหรือทิศทางของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ต้องการ

5. ปัจจัยด้านระบบ (System) หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 มีการจัดระบบงาน ของหน่วยงานอย่างเหมาะสมประกอบด้วย ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. ปัจจัยด้านทักษะ (Skill) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความมุ่งมั่นและเต็มความสามารถ

7. ปัจจัยด้านรูปแบบ (Style) หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกล และให้ความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

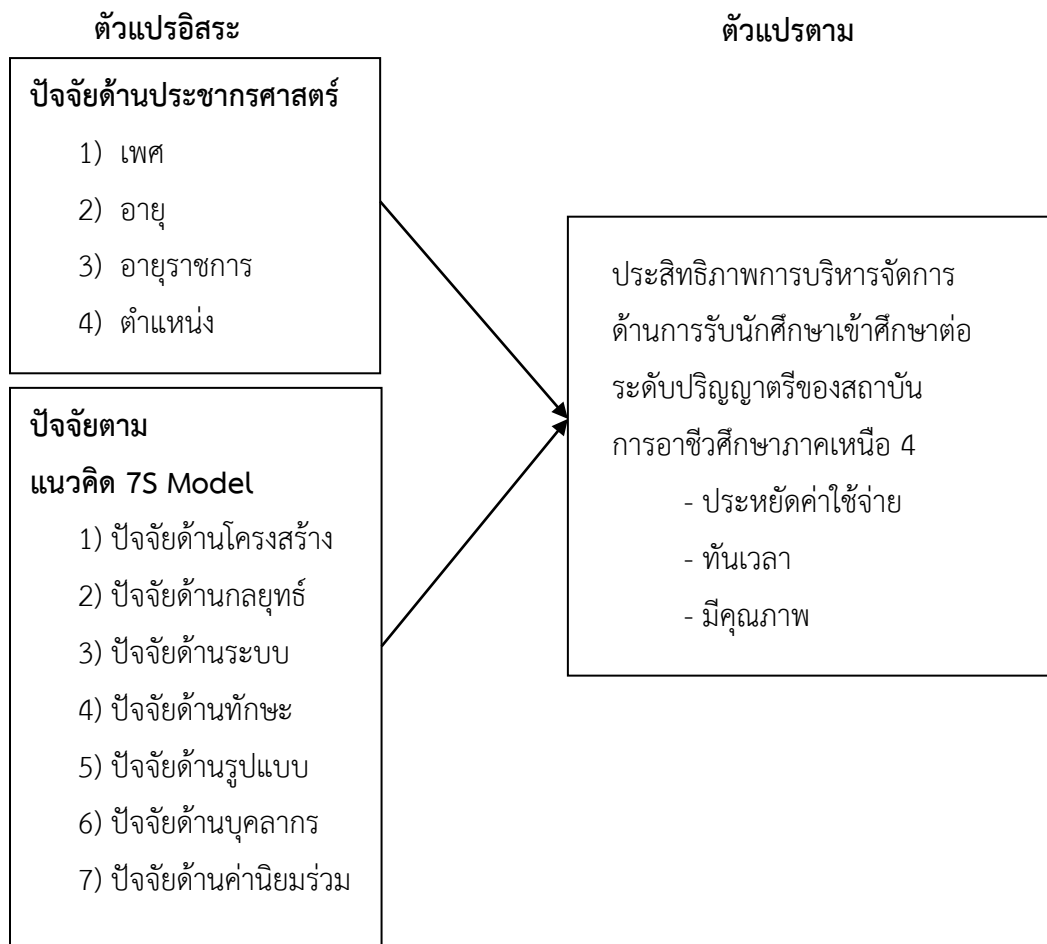
8. ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) หมายถึง สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 มีการบริหารงาน บุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ตามพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง แนวปฏิบัติที่บุคลากรของสถาบัน การอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 มีความเข้าใจ ยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก จรรยาบรรณของวิชาชีพ

10. ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดผล หรือบรรลุ เป้าหมายได้แบบประหยัดต้นทุน เสริมทันเวลา ภายในคุณภาพที่ระบุไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการประเมินองค์ความรู้ หลักการ และแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 รวมจำนวนทั้งสิ้น 600 คน โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่เหมาะสมจากแต่ละประเภทของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสำนักงานสถาบัน ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อความทั้งสิ้น จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยตามแนวคิด 7S Model ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 2) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ 3) ปัจจัยด้านระบบ 4) ปัจจัยด้านทักษะ 5) ปัจจัยด้านรูปแบบ 6) ปัจจัยด้านบุคลากร และ 7) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ประหยัดค่าใช้จ่าย 2) ทันท่วงที 3) มีคุณภาพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งแต่ละข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ของ Rovinelli and Hambleton (1977) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างจริง (Tryout) จำนวน 30 คน และได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .978 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Google Form และส่งให้แต่ละสถานศึกษาซึ่งได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งมีหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ t-test สำหรับ 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และใช้ One-way ANOVA เมื่อกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ อายุราชการ และตำแหน่ง ซึ่งหากพบความแตกต่าง ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่ด้วย LSD (Least Significant Difference)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise สำหรับตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้น ได้แก่ Multicollinearity (ด้วยค่า VIF และ Tolerance) ในส่วนของการอ้างอิงทางสถิติ ใช้ แนวทางการเลือกใช้สถิติตามแนวทางของ Hair, Anderson, Tatham, and Black (2010)

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .66) โดยเมื่อนำมาพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านประหยัดงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .78) ด้านทันเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .69) และด้านคุณภาพของผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .69) เช่นกัน
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุ อายุราชการ และตำแหน่งที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่: 1) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (X_7) 2) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (X_2) 3) ปัจจัยด้านทักษะ (X_4) 4) ปัจจัยด้านระบบ (X_3) และ 5) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (X_1)

โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาได้ ร้อยละ 84.70 ($R^2 = 0.847$) ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	86.061	5	17.212	259.738	.000*
Residual	15.109	228	.066		
Total	101.170	233			
R=.922		$R^2=.851$		$R^2_{adj}=.847$	

สำหรับผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (x_7) ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (x_2) ปัจจัยด้านทักษะ (x_4) ปัจจัยด้านระบบ (x_3) และปัจจัยด้านโครงสร้าง (x_1) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .308 .099 .252 .143 และ.112 ตามลำดับ ในส่วนของการตรวจสอบ Multicollinearity โดยดูจากค่า Tolerance และ VIF ของปัจจัยตัวแปรทั้งห้าตัว พบว่า มีค่า Tolerance ไม่เข้าใกล้ศูนย์ และ ค่า VIF ต่ำกว่า 10 จึงสรุปได้ว่า ไม่มีปัญหาพหุสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) ในตัวแปรเหล่านี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยจากค่า Tolerance และค่า VIF

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.420	.112		3.734	.000*		
ด้านค่านิยมร่วม (x_7)	.308	.044	.314	6.932	.000*	.318	3.141
ด้านกลยุทธ์ (x_2)	.099	.047	.136	2.116	.035*	.158	6.342
ด้านทักษะ (x_4)	.252	.042	.254	5.929	.000*	.356	2.811
ด้านระบบ (x_3)	.143	.049	.183	2.936	.004*	.168	5.946
ด้านโครงสร้าง (x_1)	.112	.042	.139	2.684	.008*	.243	4.116

จากผลการวิจัยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .420 + .308x_7 + .099x_2 + .252x_4 + .143x_3 + .112x_1$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .314x_7 + .136x_2 + .254x_4 + .183x_3 + .139x_1$$

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ ทักษะ ระบบ และโครงสร้าง ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ร้อยละ 84.70

อภิปรายผล

1. จากการที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการรับนักศึกษา เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับมากในทุกมิติ โดยเฉพาะมิติด้าน “คุณภาพของผลลัพธ์” และ “ความตรงต่อเวลา” เป็นการสะท้อนถึงการดำเนินงานที่มีระบบแบบแผนและมีความต่อเนื่องในการ จัดการกระบวนการรับนักศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ คำขมุ (2563) ที่พบว่า ความสามารถ ขององค์กรในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและตรงตามเวลา เป็นตัวชี้วัดสำคัญของประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสนับสนุนแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ที่อธิบายว่า “ประสิทธิภาพ” ประกอบด้วยคุณภาพ ปริมาณ และเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งในกรณีนี้ พบว่าบุคลากรตระหนักถึงเป้าหมายการบริหารและสามารถดำเนินการได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

2. กรณีที่บุคลากรที่มีอายุ อายุราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับมิติด้านกลยุทธ์และระบบมากกว่า กลุ่มอื่น ผลนี้สอดคล้องกับงานของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่า บุคลากรในระดับบริหาร มีแนวโน้มจะมีมุมมองที่กว้างและลึกกว่าในประเด็นการจัดการ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (1989) ที่เสนอว่า ผู้นำองค์กรมักใช้กรอบคิดเชิงกลยุทธ์และตัดสินใจโดยอิงจากผลลัพธ์ระยะยาว ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่มักให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

3. จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise พบว่า 5 ปัจจัยจากแนวคิด 7S Model ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แก่ ค่านิยมร่วม กลยุทธ์ ทักษะ ระบบ และโครงสร้าง ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 84.70 อภิปรายได้ดังนี้

3.1 ค่านิยมร่วม (Shared Values) ค่านิยมร่วมคือหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร และสะท้อนถึง สิ่งที่บุคลากรยึดถือร่วมกัน เช่น ความมุ่งมั่นต่อภารกิจ ความโปร่งใส หรือการทำงานเป็นทีม ในงานวิจัยนี้ พบว่า ค่านิยมร่วมเป็นปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีค่านิยมร่วมที่ชัดเจน จะช่วยเสริม แรงจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลให้กระบวนการบริหารจัดการ เช่น การประชาสัมพันธ์ การแนะแนว และการรับสมัครดำเนินไปอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Waterman et al. (1980) ที่ให้ "Shared Values" เป็นแกนกลางของโมเดล 7S และงานวิจัยของ Woodcock (1989) ที่ชี้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนมีผลโดยตรงต่อการยอมรับนโยบายและการทำงานร่วมกันของบุคลากร รวมถึงงานวิจัยของ สุรรัตน์ คำขมุ (2563) ที่พบว่า โรงเรียนที่มีค่านิยมภายในองค์กรสอดคล้องกับ แผนงาน มีแนวโน้มการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูง

3.2 กลยุทธ์ (Strategy) การมีกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เช่น กลยุทธ์การรับนักศึกษา การสร้างพันธมิตรกับโรงเรียน การวางแผนประชาสัมพันธ์ การจัดแนวนโยบายในพื้นที่เป้าหมาย ทำให้สถาบันสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและตอบโจทย์ผู้เรียนได้ตรงจุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ระบุว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและภาพลักษณ์ขององค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1912) ที่ให้ความสำคัญกับ “การวางแผนล่วงหน้า” เป็นหนึ่งในหลักของประสิทธิภาพ

3.3 ทักษะ (Skills) หากบุคลากรมีทักษะที่เหมาะสม จะสามารถดำเนินการรับนักศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สื่อสารได้อย่างมืออาชีพ และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสถาบัน ผลนี้ตรงกับงานวิจัยของ บุษกร จันทรแจ่ม (2565) ซึ่งชี้ว่า ทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอาชีวศึกษา เช่น การแนะแนวและประชาสัมพันธ์ มีผลต่อความสำเร็จของการรับนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

3.4 ระบบ (Systems) องค์กรที่มีระบบที่ดี จะสามารถลดข้อผิดพลาด ลดเวลาในการดำเนินการ และทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2010) ที่ระบุว่า ความสามารถขององค์กรในการจัดการข้อมูลและสร้างระบบสารสนเทศที่ดี คือพื้นฐานของการตัดสินใจเชิงบริหารที่แม่นยำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ หาญสมบูรณ์ (2566) ก็พบว่า ระบบสารสนเทศภายในองค์กรเป็นตัวกลางสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์กับการลงมือปฏิบัติ

3.5 โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เช่น การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อน ช่องทางการรายงานผล และระดับอำนาจการตัดสินใจที่มีความคล่องตัว เป็นสิ่งที่สนับสนุนการบริหารจัดการให้เป็นระบบ ในกรณีของสถาบันการอาชีวศึกษา โครงสร้างที่ดีจะช่วยให้การประสานงานระหว่างวิทยาลัยในสังกัด การจัดสรรบุคลากรเพื่อรับนักศึกษา และการประเมินผลดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waterman et al. (1980) ที่ระบุว่า โครงสร้างควรสอดคล้องกับกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเคลื่อนไหวได้อย่างยืดหยุ่น และสอดคล้องกับงานของ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2565) ที่ชี้ว่า การมีโครงสร้างชัดเจนช่วยลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร และส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรีของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ควรดำเนินการในแต่ละด้าน ดังนี้

1. สนับสนุนให้มีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการมีค่านิยมร่วมของบุคลากรมากยิ่งขึ้น
2. แสวงหาแนวทางการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
4. ประเมินและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตลอดเวลา
5. มีการทบทวนบทบาทภารกิจ ตามโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 ระหว่างมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งเป็นบุคคลภายนอกสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 กับบุคลากรภายในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 4 เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 11(2), 67–80.
- บุษกร จันท์แจ่ม. (2565). การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยใช้แนวคิด 7S Model. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษา*, 15(3), 55–68.
- วีรศักดิ์ หาญสมบูรณ์. (2566). การวิเคราะห์เชิงองค์ประกอบของปัจจัยภายในองค์กรโดยใช้กรอบ 7S กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา*, 12(1), 91–104.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570*. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2565). การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการศึกษา*, 5(2), 77–88.
- สุรรัตน์ คำมกร. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(1), 55–66.
- Emerson, H. (1912). *The twelve principles of efficiency*. The Engineering Magazine Co.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- McKinsey & Company. (1980). *7S framework*. <https://www.mckinsey.com>
- Peterson, J., & Plowman, D. (1953). *Principles of efficient administration*. Harper & Brothers.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Educational and Psychological Measurement*, 37(4), 753–763.
<https://doi.org/10.1177/001316447703700403>
- Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14–26.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Gower Publishing.