



รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

Behavioral development model to prevent corruption and misconduct in the operation of the Teachers' Savings Cooperative, Roi Kaen-Sarasin Province Group

ณัฐมน พหลทัฬห¹ แดนวิชัย สายรักษา² และบุญชนะ ยี่สารพัฒน์³

Natamoon Phaholtap¹, Danwichai Sairaksa² and Boonchana Yeesarapat³

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์การพัฒนภูมิภาค คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Doctor of Philosophy Program in Regional, Development Strategies Rajabhat,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: kanokwanpha@hotmail.com¹, danwichai2020@gmail.com², booncha2021@gmail.com³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 1 ประชากร 62,942 คน กลุ่มตัวอย่าง 399 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ใช้สถิติ SEM ระยะ 2 กลุ่มเป้าหมาย 20 คน ระยะ 3 กลุ่มทดลอง 30 คน ใช้สถิติ (MANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรง พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ 0.75 การรับรู้บทบาท 0.43 บรรยาการองค์กร 0.18 ความเชื่อมั่นในตนเอง 0.14 และภาวะผู้นำ 0.07 มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม 2 ตัวแปร การมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีม 0.06 และโดยรวม 0.65 อธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 67.40 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนา 10 กิจกรรม คือ การรู้จักอารมณ์ตนเอง การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น บทบาทและหน้าที่ การแสดงบทบาทสมมติ ช่วยฟังหน่อย ถอดรหัส รู้จักตัวเอง การรู้จักองค์กร ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และเสริมสร้างภาวะผู้นำ 3) ผลการทดลองและประเมินผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ, สหกรณ์ออมทรัพย์ครู



ABSTRACT

This research aims 1) To study the causal factors influencing management for preventing corruption and misconduct. 2) To create a management development model for the prevention of corruption and misconduct, and 3) To test and evaluate the management development model for the prevention of corruption and misconduct. Phase 1 : Population 62,942 people, Sample size 399 people, Data collection using questionnaires, Phase 2 : The target group consisted of 20 experts. Phase 3: The experimental group consisted of 30 persons. Statistics (MANOVA). The research results found that 1) The results of the analysis of the coefficients of direct influence from most to least found that emotional intelligence was 0.75, Role perception was 0.43, Organizational climate was 0.18, Self-confidence was 0.14, And leadership was 0.07. There are 2 indirect influence coefficients, Participation and Teamwork 0.06 and overall influence coefficient 0.65. Explains 67.40 percent 2) The results of the model creation were developed into 10 activities, namely: Knowing your own emotions, Knowing and understanding other people's emotions, Roles and duties, Role playing, Please listen, Decode, Know yourself, Getting to know the organization, Knowledge about leadership and Enhancing leadership. 3) The results of the experiment and evaluation of the use of the model found that after the experiment, the average value was higher than before the experiment at a statistical significance level of .05.

Keywords: Management, Prevention of corruption and misconduct, Teachers' Savings Cooperative



บทนำ

สหกรณ์ออมทรัพย์ ถือเป็นอีกสถาบันการเงินหนึ่ง ที่มีความมั่นคงสูงเป็นที่ยอมรับในสังคมว่าสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันการเงินที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิธีการสหกรณ์แต่เนื่องจากสภาวะแวดล้อมทางการเงินได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ทางการเงินของโลก และการดำเนินนโยบายการเงินเสรีของประเทศไทย ทำให้ธุรกิจด้านสถาบันการเงินต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น จากสถาบันการเงินในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และจากธุรกิจอื่น ๆ ที่สามารถให้บริการทางการเงินที่เกิดความเหลื่อมล้ำซึ่งสถาบันการเงินต่าง ๆ ก็พยายามที่จะมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการบริการให้มีความหลากหลาย รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาพัฒนาการให้บริการ และนำกลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์, 2559) จากการให้ความสำคัญของรัฐบาลไทยต่อระบบสหกรณ์ส่งผลให้การจัดตั้งสหกรณ์ในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดตั้งสหกรณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) สหกรณ์ภาคการเกษตรประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง และสหกรณ์นิคม และ 2) สหกรณ์นอกภาคการเกษตรประกอบด้วย สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน โดยข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561 ประเทศไทยมีสหกรณ์ (ไม่รวมชุมนุมสหกรณ์) ที่มีสถานะยังไม่เริ่มดำเนินการและดำเนินการ (Active) จำนวน 6,757 แห่ง มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น จำนวน 11,636,166 คน มีปริมาณธุรกิจ ปี 2561 (กันยายน 2560-สิงหาคม 2561) เท่ากับ จำนวน 2,187,606.37 ล้านบาท ดังนั้นสหกรณ์แต่ละประเภทจะมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งแตกต่างกัน กล่าวคือ สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์ประมง สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้าและสหกรณ์บริการจะมีการรวมตัวเพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการประกอบอาชีพ แต่สหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อส่งเสริมการออมและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก (กัญญรัตน์ ชัยพัฒน์, 2560, น. 286-287)

จากการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องของสหกรณ์ในประเทศไทย ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสิ่งที่ย้ายตัวตามมามีคือ ปัญหาการดำเนินงานของสหกรณ์ โดยเฉพาะปัญหาอันเกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ในประเทศไทย ยังคงมีเกิดขึ้นอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสหกรณ์การเกษตรเป็นหนึ่งในประเภทสหกรณ์ที่กำลังประสบปัญหาการทุจริตและพบข้อบกพร่องจากการดำเนินงาน ทั้งนี้จากข้อมูลจำนวนสหกรณ์และมูลค่าความเสียหายคงเหลือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 จำแนกตามประเภทข้อบกพร่องและประเภทสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า สหกรณ์การเกษตรเป็นสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่องในการดำเนินงานคงเหลือมากที่สุดในช่วงจำนวนสหกรณ์ โดยพบสหกรณ์การเกษตรที่มีข้อบกพร่องที่เกิดจากการทุจริต จำนวน 14 แห่ง มูลค่าความเสียหายคงเหลือเท่ากับ จำนวน 457.74 ล้านบาท นอกจากนี้ยังมีสหกรณ์การเกษตรอีก จำนวน 124 แห่ง (สหกรณ์บางแห่งมีข้อบกพร่องมากกว่า 1 ประเภท) ที่มีข้อบกพร่องในการดำเนินงานประเภทข้อบกพร่องทางบัญชีข้อบกพร่องทางการเงิน ดำเนินการนอกกรอบวัตถุประสงค์และมีพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสียหาย ซึ่งมีมูลค่ารวม จำนวน 1,057.64 ล้านบาท และจากการประสานขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตรวจการสหกรณ์กรมส่งเสริมสหกรณ์ปรากฏว่า ข้อมูลข้างต้น เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เผยแพร่เฉพาะข้อมูลของสหกรณ์การเกษตร ที่ยังอยู่ระหว่างการแก้ไขแต่ในข้อเท็จจริงยังมีสหกรณ์อีก 93 แห่ง มูลค่าความเสียหาย จำนวน 679.37 ล้านบาท ที่ปัญหาการทุจริตได้ถูกแก้ไขโดยการฟ้องคดีและ/หรือมีผู้รับผิดชอบแล้ว แต่อยู่ระหว่างการชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ยังต้องติดตามอยู่เช่นกัน (กัญญรัตน์ ชัยพัฒน์, 2560, น. 287-288)

จากปัญหาดังกล่าว กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์เป็นกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์หลากหลายกลุ่มเช่นกัน จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่ากรณีความไม่โปร่งใสของกลุ่มสหกรณ์ต่าง ๆ และเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด กรณีพบการทุจริตในการดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ที่ส่งผลถึงสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์เอง หรือส่งผลตามมาถึงเรื่องการบริหารงานภายในของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ซึ่งเห็นได้ว่ามีสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง และสหกรณ์ในลักษณะอื่นที่ชี้ว่าพบการทุจริตและประพฤติมิชอบ แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีมากขึ้นตามลำดับ เห็นได้จากบริบทของสหกรณ์ออมทรัพย์ทุกแห่งมีจำนวนเงินออม เงินฝาก มีปริมาณ

ที่มาก จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสนใจจากสมาชิกมีความประสงค์อยากเข้ามาเป็นกรรมการ เพื่อจะได้มีโอกาสเข้ามาบริหารจัดการเงินจำนวนมากของสหกรณ์ เพื่อหาช่องทางในการหาประโยชน์จากเงินออม เงินสะสมของสหกรณ์ ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจและมีความต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ว่ามีจริงในระดับใด เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตลอดจนนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้และประเมินผลการทดลอง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ดำรงความยุติธรรมให้กับสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูต่อผู้ได้รับผลกระทบ ให้เกิดความสงบสุข และสังคมโดยรวม ตลอดจนเป็นการสร้างสังคมให้เข้มแข็งเอื้อต่อพัฒนาท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

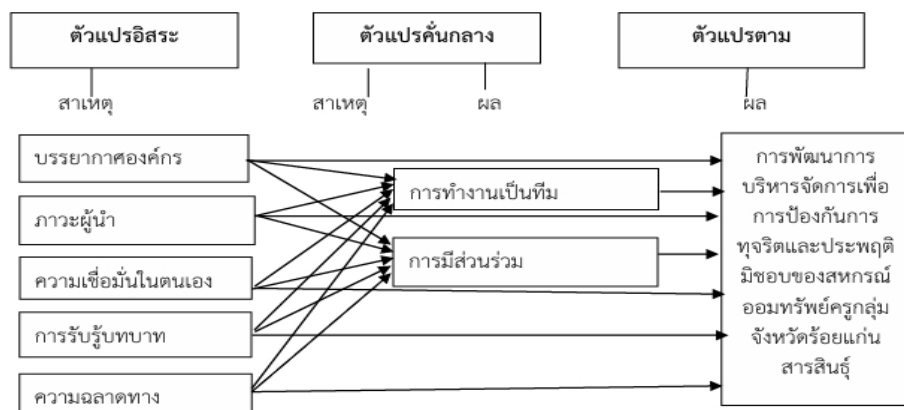
สมมติฐานที่ 1 ได้ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากการศึกษานวนคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานที่ 2 ได้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากระดับความคิดเห็นของ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญ

สมมติฐานที่ 3 ได้ผลการทดลองใช้และผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยนัยการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการในกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปร ตามแบบ Multivariate Test

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ตัวแปร ได้ตัวแปรผลลัพธ์เป็นตัวแปรระดับบุคคล และมีตัวแปรเชิงสาเหตุซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการของคณะกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความฉลาดในอารมณ์ ตัวแปรคั่นกลาง การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการ นำมากำหนดเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัยลักษณะการส่งผลโดยตรงและโดยอ้อม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. พื้นที่เป้าหมาย จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ร้อยเอ็ด จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูขอนแก่น จำกัด สหกรณ์ออมทรัพย์ครูมหาสารคาม จำกัด และสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด

2. ระยะเวลาวิจัย การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 62,942 คน (ข้อมูลจำนวนสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ครู 4 จังหวัด 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การสุ่มอย่างง่าย จากสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยใช้วิธีกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane, (1973, p. 727) จำนวน 399 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์กร การมีภาวะผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท และความฉลาดทางอารมณ์

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลลัพธ์ คือ ผลการพัฒนากิจการบริการจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์ผลจากตัวแปรอิสระผ่านตัวแปรคั่นกลาง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert) ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยได้ปรับใช้และพัฒนาเครื่องมือมาจากแบบสอบถามที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้แล้ว และนำเครื่องมือวัด นั้นมาปรับข้อความบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องและเข้ากับบริบทที่ทำการศึกษ ผ่านการพิจารณาด้านเนื้อหา ความหมาย และการใช้ภาษาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความครอบคลุมตามโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อความกับขอบเขตของความรู้ที่กำหนดเป็นเป้าหมาย (Index Of Congruence: IOC) โดยนำเครื่องมือปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงวัดผลและ ประเมินผล ค่าดัชนี IOC จะต้องได้ไม่ต่ำกว่า 0.5 ขึ้นไป จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.67 เพื่อนำเครื่องมือ ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกรรมการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และสมาชิกสหกรณ์ จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 นำหนังสือขออนุญาตจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ผู้วิจัยขอเข้าพบบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประสานงานใน การเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และความสำคัญของการวิจัย รวมถึงวิธีการตอบและการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถาม มอบผู้ประสานงานในการเก็บข้อมูล โดยให้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 3 สัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนอีก 1 สัปดาห์ รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 4 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่ออธิบายอิทธิพล เส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนากิจการบริการจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่ม จังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องที่เป็นคณะกรรมการและสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครู กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน โดยการเลือกกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 กลุ่ม แบบเจาะจง ตามตำแหน่งประธาน กรรมการ สมาชิก และมีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 2 คือ ผลจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบจำลองชั่วคราวในการพิจารณา ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) วิพากษ์รูปแบบการพัฒนา ของผู้เชี่ยวชาญ เป็นคะแนนเฉลี่ย

ระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

1. กลุ่มทดลอง ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มทดลองในการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือก แบบสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนากิจการบริการจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออม ทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ กิจกรรม โครงการ ในการพัฒนากิจการบริการจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ จากการวิจัยระยะที่ 2



2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูจังหวัดกาฬสินธุ์ มีค่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ทั้ง 7 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยายภาคองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติที่ใช้ (Repeated Measure Multivariate Analysis of Variance: MANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยระยะที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลก่อนและหลังทดลอง โดยมีจำนวนข้อมูลจากกลุ่มทดลอง แล้วทำการทดสอบ สมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ร่วม) หลายตัวแปรตาม (Multivariate Analysis of Covariance: MANOVA) การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณาโดยใช้การทดสอบ สมมติฐานด้วยวิธี 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

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ การวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติ ทุกตัวแปรจะต้องมีค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน ± 1 ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าการตรวจสอบค่าความเบ้และค่าความโด่ง ดังแสดงในตารางที่ 1

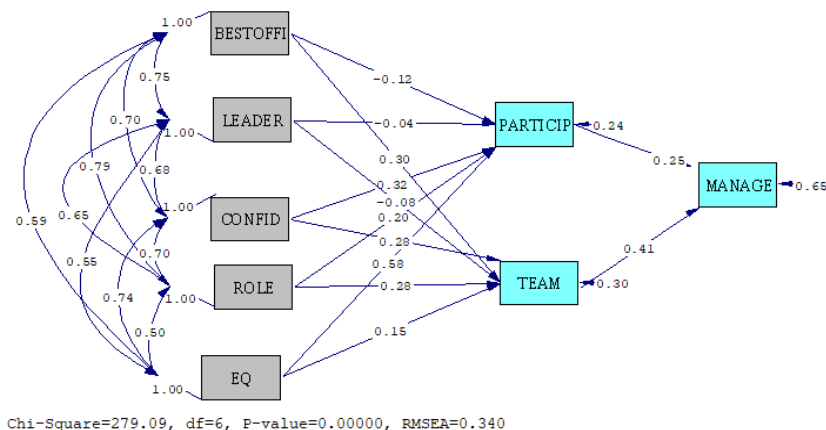
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรถึงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้และความโด่ง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสถิติความเบ้	ความโด่ง
บรรยายภาคองค์กร	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

ตอบสมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแปรสาเหตุที่ส่งผล มี 5 ตัวแปร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.490$, $S.D.=0.724$)

ส่วนรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จากมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.835$, S.D.=0.751) รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.783$, S.D.=.586) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.660$, S.D.=0.574) และน้อยที่สุด ด้านบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.282$, S.D.=0.698) ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error) ของความเบ้และความโด่งของตัวแปรทุกตัวมีการแจกแจงเบ้เล็กน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 1.0 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก จึงอนุมานได้ว่าค่าความเบ้จะไม่มีความสำคัญทางสถิติ สำหรับความโด่งนั้น พบว่า ค่าความโด่งของตัวแปร จำนวน 7 ตัว มีค่าสถิติต่ำกว่า 1.0 ทุกตัวแปร ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ ความโด่ง ร่วมกันแล้ว อนุมานได้ว่าตัวแปรมีแนวโน้มของการแจกแจงเป็นโค้งปกติ รวมทั้งการทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลในการกระจายของข้อมูลพบว่าเป็นโค้งปกติ ด้วยการทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และทดสอบค่าสถิติความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปร จะเห็นได้ว่ามีค่าไม่เกิน ± 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงจากมากไปหาน้อย 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 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว โดยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 67.40 ($R^2=0.674$) และ RMSEA=0.340 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงเป็นภาพได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอบสมมติฐานที่ 2 ผลการสร้างร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ ออมทรัพย์กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ 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

เกณฑ์ในการคัดเลือกกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นรูปแบบ ผู้วิจัยคัดเลือกกิจกรรมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเลือกกิจกรรม ที่มีค่าคะแนนความเห็นชอบตั้งแต่ 3.51-5.00 เพื่อนำมาใช้เขียนโครงการพัฒนาต่อไป ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ ข้อมูลความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อกิจกรรม

รายการประเมินกิจกรรม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าเฉลี่ย	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

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 1.1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง และ 1.2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น 2) ด้านการรับรู้บทบาท (ROLE) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 2.1) บทบาทและหน้าที่ และ 2.2) การแสดงบทบาทสมมติ 3) ด้านบรรยากาศองค์กร (BESTOFFICE) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 3.1) ช่วยฟังหน่อย และ 3.2) กิจกรรม ถอดรหัส 4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (CONFID) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 4.1) รู้จักตัวเอง และ 4.2) การรู้จักองค์กร 5) ด้านภาวะผู้นำ (LEADER) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา จำนวน 2 กิจกรรม คือ 5.1) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ 5.2) กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้กิจกรรมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยได้นำ



กิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม มาจัดทำเป็นโครงการพัฒนา โดยเรียงรูปแบบการพัฒนาตามความสำคัญของคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญ มาตามลำดับ นำผลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ในระยยะที่ 3

ตอบสมมติฐานที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยนการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการ ในกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปร ตามแบบ Multivariate Test ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ของกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

N=30	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ตัวแปร				
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

3. ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการ พบว่า โดยรวม หลังการทดลองมากกว่า ($\bar{X}=3.675$) ก่อนการทดลองที่ ($\bar{X}=3.460$) ส่วนรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยหลังทดลองมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด คือ หลังการทดลอง ($\bar{X}=3.990$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.693$) รองลงมา ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X}=3.897$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.783$) รองลงมา ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X}=3.770$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.700$) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.740$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.600$) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.530$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.057$) รองลงมา ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=3.433$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.147$) และน้อยที่สุด ด้านการรับรู้บทบาท ($\bar{X}=3.367$) มากกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}=3.243$) ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรหลังการทดลองและก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด ทุกตัวไม่เกิน 1.00 จึงสรุปได้ว่า หลังการทดลองค่าเฉลี่ยดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง โดยมีค่าเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



อภิปรายผลการวิจัย

สรุป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จากปัจจัยทั้งหมด 7 ปัจจัย ที่นำมาทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จำนวน 5 ปัจจัย โดยมุ่งเน้นกิจกรรมที่สอดคล้องกับตัวแปร และสามารถดำเนินการได้ด้วยผู้วิจัยสามารถประเมินผลตามกรอบเวลาได้ ส่วนกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้โดยผู้วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปและคืนข้อมูลให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนในการพัฒนาต่อไป

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้จากการถอดข้อความในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นำมาจัดกลุ่ม (Grouping) เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เรียงลำดับประสิทธิภาพโดยตรงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้บทบาท บรรยากาศองค์กร ความเชื่อมั่นในตนเอง และภาวะผู้นำ ซึ่งเมื่อศึกษาดูรายละเอียดแต่ละปัจจัย เมื่อมีการพัฒนาเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย มีผลต่อการพัฒนาบริหารจัดการที่ดีขึ้น นำปัจจัยดังกล่าวไปจัดทำรูปแบบ โดยการเชิญผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มละ 5 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน โดย “การประชุมเชิงปฏิบัติการ” โดยมีทิศทางการพัฒนา ประกอบด้วย กิจกรรมในการพัฒนา 10 กิจกรรม และนำผลการเสนอแนะในการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Groups) ของแต่ละกลุ่มมาสรุปและอภิปรายผลทั้งหมดในที่ประชุมใหญ่ (Brain Storming) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาว่ากิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน โดยมีกิจกรรมที่ผ่านการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.67 - 5.00 จำนวน 10 กิจกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำกิจกรรมการพัฒนา จำนวน 10 กิจกรรม เสนอผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 จัดทำเป็นโครงการพัฒนา โดยเรียงผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญมาตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการทดลองและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด หลังการทดลองดีขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนตัวแปรหลังการดำเนินการ ในกลุ่มทดลอง ในทุกตัวแปร ตามแบบ Multivariate Test พบว่าโดยรวม หลังการทดลองมากกว่า ($\bar{X}=3.675$) ก่อนทดลอง ($\bar{X}=3.460$) ส่วนรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยหลังทดลองมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดพบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การมีส่วนร่วม ความฉลาดทางอารมณ์ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร และน้อยที่สุดด้านการรับรู้บทบาท ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปรหลังการทดลองและก่อนการทดลอง ทุกตัวไม่เกิน 1.00 วัดหลังการทดลองและก่อนการทดลอง โดยวัดจากสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด จำนวน 30 คน โดยเรียงลำดับจากการจัดกิจกรรม ดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 2 กิจกรรมที่ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง และ 2) การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น ด้านการรับรู้บทบาท กิจกรรมที่ 3) บทบาทและหน้าที่ และ 4) การแสดงบทบาทสมมติ ด้านบรรยากาศองค์กร กิจกรรมที่ 5) ช่วยฟังหน่อย และ 6) กิจกรรม ถอดรหัส ด้านความเชื่อมั่นในตนเองกิจกรรมที่ 7) รู้จักตัวเอง และ 8) การรู้จักองค์กร ด้านภาวะผู้นำ กิจกรรมที่ 9) ความรู้เกี่ยวกับผู้นำ และ 10) กิจกรรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ หลังจากการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนา ทำให้ได้ผลการทดลอง หลังการทดลองมากกว่าก่อนการทดลองทุกตัวแปร

2. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ MANOVA การเปรียบเทียบโดยการทดสอบ Multivariate จากพิจารณา โดยใช้การทดสอบ สมมติฐานด้วยวิธี Pillai's Trace, Wilks' Lambda, Hotelling's Trace, และ Roy's Largest Root พบว่า มีค่า Significant ที่ระดับ .001 เท่ากัน แสดงว่า ผลที่เกิดขึ้นโดยรวมระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า รูปแบบการพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ในภาพรวม มีผลทำให้เกิดการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกาฬสินธุ์ จำกัด โดยรวมทุกตัวแปร ในกลุ่มทดลอง หลังการทดลองดีขึ้นกว่าก่อนการทดลอง แต่อย่างไรก็ตามยังไม่ทราบว่าแตกต่างกันที่ด้านใด หรือตัวแปรตามใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างในแต่ละตัวแปรตามต่อไป โดยใช้การทดสอบทีละตัวแปร (Univariate Test) พบว่า ทั้ง 7 ตัวแปร มีค่า Significant มากที่สุด ไม่เกิน .05 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ผู้วิจัยตั้งไว้ที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 5 ปัจจัย มาอภิปรายเรียงตามลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลและมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าความฉลาดทางอารมณ์ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีผลต่อความสำเร็จในชีวิตมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นศักยภาพ ชีตความสามารถ และทักษะที่ไม่เกี่ยวกับด้านสติปัญญา แต่มีผลให้บุคคลสามารถเอาชนะสภาพตึงเครียดหรือแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2559) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย สอดคล้องกับ ธนยพร จารุไพศาล (2563) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนบุคคลมี 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตัวเอง ทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น และการจูงใจ

2. การรับรู้บทบาท มีอิทธิพลและมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการลงมา อาจเป็นเพราะว่าความสามารถในการรับรู้บทบาทนั้น เป็นคุณสมบัติหรือการรับรู้บทบาทส่วนตัวของแต่ละบุคคล ด้วยการแสดงบทบาทขึ้นอยู่กับความคาดหวังของคนในสังคมด้วย ซึ่งบทบาทของบุคคลจึงได้รับการคาดหวังจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม และบุคคลก็คาดหวังถึง บทบาทของคนอื่นเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามการคาดหวังในบทบาทของบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ด้วยบุคคลมีความคิดและความต้องการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน กองถวิล (2558) พบว่า การมอบหมายงานควรให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบของหน้าที่แต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2559) พบว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย

3. บรรยากาตองค์กร มีอิทธิพลและมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการลงมา ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างบรรยากาตองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินควบคู่กันไป โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีหน้าที่ที่จะต้องเคียงคู่อยู่กับสมาชิกอย่างแท้จริง เนื่องจากบรรยากาตที่ดีจะทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ง่ายขึ้น ทำให้มีโอกาสที่จะลดความขัดแย้งได้มากขึ้นด้วย ทำให้เกิดความประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน กองถวิล (2558) ด้านสัมพันธในองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นสำหรับความก้าวหน้าควรส่งเสริมคนที่มีความรู้ความสามารถให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดจนมีการกำกับดูแลด้านวินัยอย่างใกล้ชิด และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2559) พบว่า บรรยากาตองค์กร เป็นปัจจัยลำดับที่ 6 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ย ประณอมข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิทธิพลและมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการลงมา ผู้วิจัยเห็นว่า ความกล้า ความเชื่อมั่น ความมั่นใจก่อให้เกิดขึ้นในบุคคล และการสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองเป็นเรื่องที่เรียนรู้และสร้างให้เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parker (1998, อ้างถึงใน สยาม ประเสริฐกุล, 2561, น. 87) พบว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเองสูง จะมีการประเมินจากหัวหน้างานว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าแก่องค์กร และอีกงานวิจัยกล่าวไว้เช่นกันว่า พนักงานที่มีความเชื่อมั่นใน



การขยายบทบาทด้วยตนเอง จะถูกพิจารณาจากหัวหน้างานว่า พฤติกรรมดังกล่าวส่งผลให้เกิดผลปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สยาม ประเสริฐกุล (2561, น. 84) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างจริงจังจะสามารถทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกลเกลี่ย ประenomข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี

5. ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลและมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยตรงต่อการบริหารจัดการน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะว่าความสามารถในการนำหรือภาวะผู้นำนั้น เป็นคุณสมบัติหรือพฤติกรรมส่วนตัวของแต่ละบุคคล จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมากมายทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศ กล่าวคือ คนที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั้น ไม่ได้หมายความว่ามีความพร้อมซึ่งคุณสมบัติและความสามารถในการนำเสมอไป แต่ในทางตรงกันข้าม ใครก็ตามที่มีภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าผู้นั้นมีความพร้อม และเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2559) พบว่า ด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวธัญ เพิ่มสุขรุ่งเรือง (2559) พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรการมุ่งเน้นวิชาการ ภาวะผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์และบูรณาการของสถาบัน ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิโรจน์ วงศ์วัฒนถาวร (2561, น. 61) พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการไกลเกลี่ย ประenomข้อพิพาทของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรหาแนวทางการพัฒนาระดับนโยบายให้มีความพร้อมในทิศทางที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบรรยากาศองค์การในการทำงานไม่เอื้อต่อการการทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. ควรมีความมั่นใจในงานด้านการดำเนินงานระดับหน่วยงาน ประenomข้อพิพาทมากขึ้น ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สามารถให้คำปรึกษาได้ และควรมีการร่วมมือประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน
3. ควรหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายในระดับบุคลากร ให้สอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ควรมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง และแบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกลักษณะเปิดเผย และควรหาแนวทางการพัฒนาให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และงานของเพื่อนร่วมงาน ควรให้มีการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย และกล้าเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูหรือสหกรณ์อื่น ได้รับข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศต่อไป
2. ควรมีการนำไปใช้ในการศึกษาในลักษณะที่ตัวแปรแต่ละตัวสามารถส่งผลซึ่งกันและกันได้ หรือมีอิทธิพลย้อนกลับได้ จะเป็นการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พร้อมด้วยอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค ที่ได้เมตตาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิจัยเล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้



รายการอ้างอิง

- กัญญรัตน์ ชัยพัฒน์. (2560). มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 12(2), 285-308.
- ธัญพร จารุไพศาล. (2563). *ความฉลาดทางอารมณ์*. <https://webcache.googleusercontent.com>
- นิธิโรจน์ วงศ์พัฒนถาวร. (2561). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 7(1), 61-77.
- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2559). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย. *วารสารสำนักป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น*, 23(3), 12-22.
- ลาวัณย์ เพิ่มสุขรุ่งเรือง. (2559). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 8(2), 301-317.
- สยาม ประเสริฐกุล. (2561). อิทธิพลของความเชื่อมั่นในการขยายบทบาทด้วยตนเอง ความผูกพันในงานและความยุติธรรมในองค์กร ในฐานะปัจจัยกำกับที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการมีแนวคิดเรื่องคนเก่งในตนกับผลการปฏิบัติงาน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 8(3), 103-216.
- สำนักส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์. (2559). *ส่งเสริมให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยวิถีการสหกรณ์*. กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- อัศวิน กองถวิล. (2558). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper & Row.