

Management integration National Village and Urban Community Fund Office

Nittaya Meephum¹

Public Administration, Shinawatra University, Pathumthani 12120, Thailand

ABSTRACT

The objectives of this article were to study the management integration of National Village and Urban Community Fund Office, and to investigate the problems and factors in the management integration of National Village and Urban Community Fund Office. Mixed methods research was used as the methodology through qualitative and quantitative research methods. The target population were 160 employees of National Village and Urban Community Fund Office, all surveyed. Out of these 146 were complete questionnaires; or the response rate was 91.25%. These were analyzed using computer programs.

The results indicated that problems affecting the management of National Village and Urban Community Fund Office related to aspects of human resource, budget, general management, technology, moral, services and policy factors. Factors influencing its operation are: state of community economy, technology, organizational culture and general environment. Hence, the existing management has not fulfilled the objectives laid out in the National Village and Urban Community Fund Act 2004 (2547). Its five principles have not been satisfactorily met. They are: 1) Support the awareness of community and local, 2) Community defied future and manage the village and community with their own wisdom, 3) Provide benefit to the needy in the village and community, 4) Connect cooperative learning process between the community, government agencies, private sector and civil society, 5) Distribute the power to local and develop basic democracy.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 7 April 2020

Accepted 25 April 2020

Available online

25 December 2020

Keyword:

Integration (การบูรณาการ), Management (บริหารจัดการ), National Village and Urban Community Fund Office (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ)

*Author e-mail address: nittiya_m@yahoo.com

การบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

นิตยา มีภูมิ¹

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยชินวัตร, ปทุมธานี 12160, ประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ปัญหาและปัจจัยในการการบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพในการทำการวิเคราะห์และอภิปรายผลร่วมกัน โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายคือพนักงานสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ จำนวน 160 คน/ชุด ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยมีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 146 คน/ชุด โดยที่แบบสอบถามมีอัตราการตอบกลับคิดเป็น ร้อยละ 91.25 จากนั้นจึงนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในครั้งนี้คือ ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านบริหารงานทั่วไป ปัญหาด้านคุณธรรม ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน และปัจจัยเชิงนโยบาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจชุมชน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 19 ที่ผ่านมายังไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในการก่อตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ตามหลักปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 5 ประการ คือ 1) เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น 2) ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง 3) เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน, 4) เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชนราชการเอกชนและประชาสังคม 5) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

บทนำ

ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ก่อตั้งขึ้นมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนใน

หมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินกรณีจำเป็นเร่งด่วน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยการ

เรียนรู้ และพัฒนาความคิดริเริ่ม ตลอดจนเสริมสร้าง ศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและ ชุมชนเมือง ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มี ความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุน ของตนเองให้เข้มแข็งและยั่งยืนสู่การเป็นสถาบันการเงิน ชุมชน กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของ ประเทศในเชิงรุก และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวมของประเทศ และส่งเสริมให้ประชาชน เป็นผู้บริหารจัดการเอง มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนใน หมู่บ้าน/ชุมชนให้สามารถคิดวิเคราะห์และเกิดการทางาน เป็นหมู่คณะ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของคนใน หมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการ สร้างเครือข่ายของการทำงาน แบบพหุภาคี รวมถึง เสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น ชุมชนเป็นผู้ กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่า และภูมิปัญญาของตนเอง เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาส ในหมู่บ้านและชุมชนเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างชุมชน ราชการ เอกชนและประชาสังคม และ กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ ฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านแก้สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ 19 ที่ผ่านมายังไม่สามารถดำเนินงานบรรลุตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ในการก่อตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ตามหลักปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา ดังนี้ 1)ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, 2)เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล, 3)วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล, 4)การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

- แบบสอบถาม
- สัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)

โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet) 2. การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

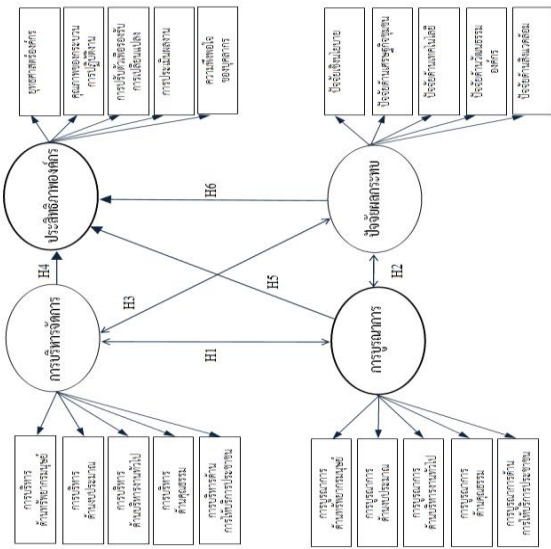
1. การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ 1.1) การแจกและการเก็บรวบรวม กลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานขององค์กร จำนวน 160 ชุด โดยมีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 146 ชุด 1.2) ปัญหา และแนวทางแก้ไข เป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การแจกแบบสอบถามโดยไม่รอรับคืนในทันที ทำให้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่แจกไป และที่ส่งทางอีเมลผู้ตอบแบบสอบถามบางรายลืมตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากการวิจัย
สนามแล้ว ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ
ตามลำดับที่แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) วิธีการประมวล
ข้อมูล และ 2) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำเร็จรูปสถิติ (LISREL) เพื่อ

วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลสมมติฐานและ
ทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
ได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1. สัญลักษณ์ของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับในการวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยัน และโมเดลสมการโครงสร้าง ได้กำหนดให้ใช้สัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรย่อยและตัวแปรแฝงของการวิจัย ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรย่อย ได้แก่

ADM หมายถึง การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

- Adm1 หมายถึง การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์
- Adm2 หมายถึง การบริหารด้านงบประมาณ
- Adm3 หมายถึง การบริหารด้านบริหารงานทั่วไป
- Adm4 หมายถึง การบริหารด้านคุณธรรม
- Adm5 หมายถึง การบริหารด้านการให้บริการประชาชน

INT หมายถึง การบูรณาการ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

- Int1 หมายถึง การบูรณาการด้านทรัพยากรมนุษย์
- Int2 หมายถึง การบูรณาการด้านงบประมาณ
- Int3 หมายถึง การบูรณาการด้านบริหารงานทั่วไป
- Int4 หมายถึง การบูรณาการด้านคุณธรรม
- Int5 หมายถึง การบูรณาการด้านการให้บริการประชาชน

IMP หมายถึง ปัจจัยผลกระทบ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

- Imp1 หมายถึง ปัจจัยเชิงนโยบาย
- Imp2 หมายถึง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจชุมชน
- Imp3 หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยี
- Imp4 หมายถึง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- Imp5 หมายถึง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สัญลักษณ์ของตัวแปรแฝงภายในและตัวแปรย่อย ได้แก่

PER หมายถึง ประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

- Per1 หมายถึง ยุทธศาสตร์องค์กร
- Per2 หมายถึง คุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน
- Per3 หมายถึง การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- Per4 หมายถึง การประเมินผลงาน
- Per5 หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามมีอัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 91.25 ของจำนวนแบบสอบถามที่ได้จัดส่งไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร จำนวน 160 ชุด โดยมีจำนวนแบบสอบถามตอบกลับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 146 ชุด และมีผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้กำหนดให้ใช้มาตรวัดในการแปลค่าแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

ระดับค่าคะแนน 0.01-1.00 = น้อย, 1.01-2.00 = เกือบน้อย, 2.01-3.00 = ปานกลาง, 3.01-4.00 = เกือบมาก และ 4.01-5.00 = มาก (สุดใจ ผ่องแผ้ว และคณะ, 2559) โดยมีผลของการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ(ADM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.091 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.576

ตัวแปรแฝงการบูรณาการ(INT) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.161 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.621

ตัวแปรแฝงปัจจัยผลกระทบ(IMP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.147 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.651

ประสิทธิภาพองค์กร(PER) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.086 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.736

4. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของข้อมูล

ทั้งนี้ในการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการโดยนำข้อคำถามของตัวแปรย่อยแต่ละตัวแปรมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อใช้เป็นค่าตัวแทนของตัวแปรย่อยในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและสมการโครงสร้างในลำดับถัดไป โดยที่ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรย่อยนั้นจะต้องมีผลของการทดสอบประกอบด้วย ค่าครอนแบทอัลฟาต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.700 และค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item-Total Correlation) ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.300 (นุจรี ภาคาสัตย์, 2558) ตามลำดับดังมีรายละเอียดผลของการทดสอบต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงการบริหารจัดการ(ADM) มีค่าครอนแบทอัลฟา เท่ากับ 0.923 ประกอบด้วยค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Adm1 เท่ากับ 0.821, Adm2 เท่ากับ 0.854, Adm3 เท่ากับ 0.852, Adm4 เท่ากับ 0.768 และ Adm5 เท่ากับ 0.725 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงการบูรณาการ(INT) ค่าครอนแบทอัลฟา เท่ากับ 0.944 ประกอบด้วย ค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Int1 เท่ากับ 0.797, Int2 เท่ากับ 0.856, Int3 เท่ากับ 0.884, Int4 เท่ากับ 0.872 และ Int5 เท่ากับ 0.834 ตามลำดับ

ปัจจัยผลกระทบ(IMP) ค่าครอนแบทอัลฟาเท่ากับ

0.946 ประกอบด้วย ค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Imp1 เท่ากับ 0.861, Imp2 เท่ากับ 0.845, Imp3 เท่ากับ 0.798, Imp4 เท่ากับ 0.868 และ Imp5 เท่ากับ 0.995 ตามลำดับ

ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพองค์กร(PER) ค่าครอนแบทอัลฟา เท่ากับ 0.972 ประกอบด้วย ค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Per1 เท่ากับ 0.912, Per2 เท่ากับ 0.941, Per3 เท่ากับ 0.906, Per4 เท่ากับ 0.899 และ Per5 เท่ากับ 0.835 ตามลำดับ

ทั้งนี้ค่าครอนแบทอัลฟารวมของตัวแปรแฝงทั้งหมดเท่ากับ 0.935 และท้ายสุดโดยสรุปผลของการทดสอบค่าครอนแบทอัลฟาและค่าอำนาจจำแนกของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีค่าผ่านเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น

5. การวิเคราะห์ Multicollinearity ระหว่างตัวแปรย่อยของตัวแปรแฝง

ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรแฝง ADM พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.605-0.772, ค่า VIF เท่ากับ 2.161-3.397 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.280-0.463 จากนั้นน้อยไปถึงมากตามลำดับโดยทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และสามารถผ่านการทดสอบโดยไม่เกิด Multicollinearity ของตัวแปรย่อยทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรแฝง INT พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.711-0.798, ค่า VIF เท่ากับ 2.742-3.871 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.258-0.365 จากนั้นน้อยไปถึงมากตามลำดับโดยทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และสามารถผ่านการทดสอบโดยไม่เกิด Multicollinearity ของตัวแปรย่อยทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรแฝง IMP พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ 0.706-0.798, ค่า VIF เท่ากับ 2.860-3.878 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.258-0.350 จากนั้นน้อยไปถึงมากตามลำดับโดยทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และสามารถผ่านการทดสอบโดยไม่เกิด Multicollinearity ของตัวแปรย่อยทั้งหมด

ผลการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรแฝง PER พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

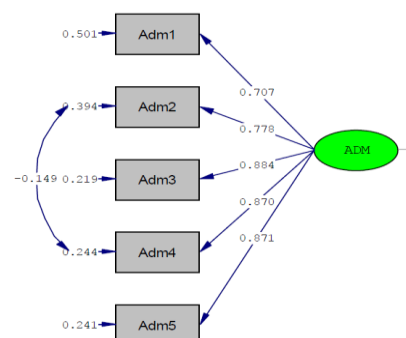
เท่ากับ 0.456-0.787, ค่า VIF เท่ากับ 2.170-3.627 และค่า Tolerance เท่ากับ 0.276-0.461 จากนั้นน้อยไปถึงมากตามลำดับโดยทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้และสามารถผ่านการทดสอบโดยไม่เกิด Multicollinearity ของตัวแปรย่อยทั้งหมด

6. ดัชนีชี้วัดและค่าเกณฑ์การวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

การวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันและโมเดลสมการโครงสร้างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดค่าเกณฑ์ตามดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลจากแหล่งอ้างอิง Hair et al. (2010); Greenspoon & Saklofske, D.H. (1998). ดังแสดงรายละเอียด ดังนี้

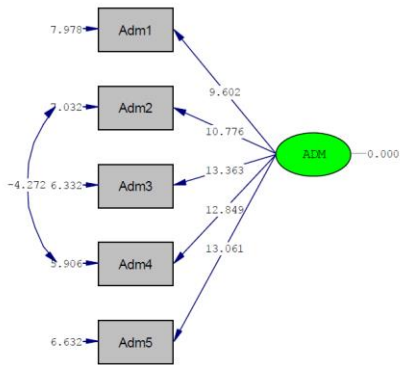
ดัชนีชี้วัด	ค่าเกณฑ์
1. คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ: Factor Loading (FL)	มากกว่า 0.50
2. ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้: Average Variance Extracted (AVE)	มากกว่า 0.50
3. ค่าความเที่ยงของตัวแปร: Construct Reliability / Composite Reliability (CR)	มากกว่า 0.60
4. ค่าไคสแควร์สัมพันธ์: Chi_square (χ^2) / Degree of Freedom (df)	น้อยกว่า 2.00
5. ค่า P-Value	มากกว่า 0.05
6. ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยการวัดความคลาดเคลื่อน: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05
7. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม: Goodness of Fit Index (GFI)	มากกว่า 0.90
8. ค่าความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่วัดได้จากการปรับโมเดล: Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	มากกว่า 0.90

7. การวิเคราะห์โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง



Chi-Square=0.97, df=4, P-value=0.91457, RMSE

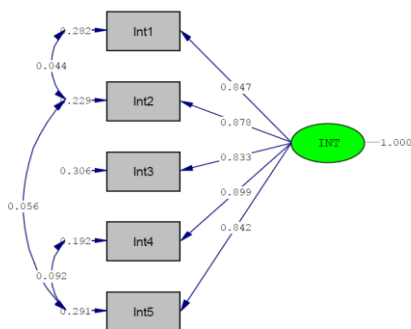
ภาพที่ 7-1 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง ADM (Standardized Solution)



Chi-Square=0.97, df=4, P-value=0.91457, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7-2 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง ADM (T-values)

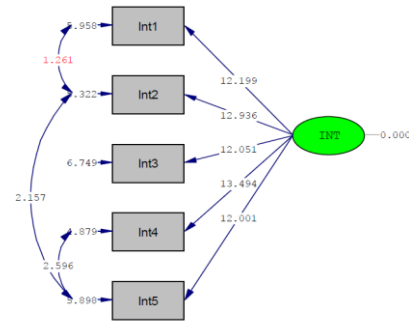
ตามแสดงในภาพที่ 7-1 และ 7-2 ตัวแปรแฝงภายนอก การบริหารจัดการ (ADM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่า T-values ของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Adm1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.707 และค่า T-values เท่ากับ 9.602, Adm2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.778 และ ค่าT-values เท่ากับ 10.776, Adm3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.884 และค่า T-values เท่ากับ 13.363, Adm4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.870 และค่า T-values เท่ากับ 12.849 และ Adm5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.871 และค่า T-values เท่ากับ 13.061 โดยที่โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก การบริหารจัดการ (ADM) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับปรุงโดยมีค่าผ่านเกณฑ์ดัชนีชี้วัด ได้แก่ $\chi^2 = 0.97$, $df = 4$, $\chi^2/df = 0.243$, $P\text{-value} = 0.915$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.997$ และ $AGFI = 0.990$



Chi-Square=2.45, df=2, P-value=0.29428, RMSEA=0.039

ภาพที่ 7-3 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง INT

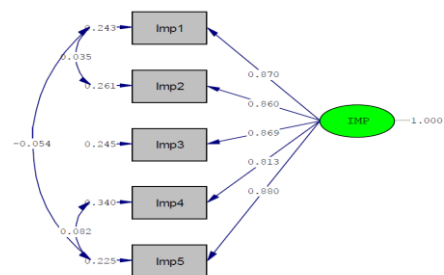
(Standardized Solution)



Chi-Square=2.45, df=2, P-value=0.29428, RMSEA=0.039

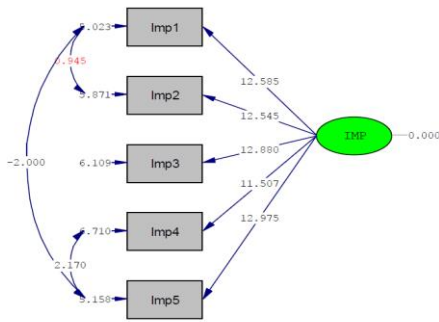
ภาพที่ 7-4 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง INT (T-values)

ตามแสดงในภาพที่ 7-3 และ 7-4 ตัวแปรแฝงภายนอกการบูรณาการ(INT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และ ค่าT-values ของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Int1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.847 และค่า T-values เท่ากับ 12.199, Int2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.878 และค่าT-values เท่ากับ 12.936, Int3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.833 และค่า T-values เท่ากับ 12.051, Int4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.899 และค่า T-values เท่ากับ 13.494 และ Int5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.842 และค่า T-values เท่ากับ 12.001 โดยที่โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก การบูรณาการ(INT)มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับปรุงโดยมีค่าผ่านเกณฑ์ดัชนีชี้วัด ได้แก่ $\chi^2 = 2.45$, $df = 2$, $\chi^2/df = 1.225$, $P\text{-value} = 0.294$, $RMSEA = 0.039$, $GFI = 0.993$ และ $AGFI = 0.950$



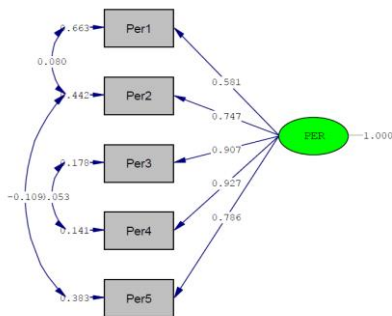
Chi-Square=0.08, df=2, P-value=0.95843, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7-5 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง IMP (Standardized Solution)



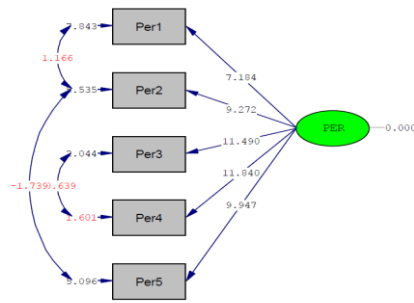
Chi-Square=0.08, df=2, P-value=0.95843, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7-6 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง IMP (T-values) ตามแสดงในภาพที่ 7-5 และ 7-6 ตัวแปรแฝงภายนอกปัจจัยผลกระทบ (IMP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และ ค่า T-values ของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Imp1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.870 และค่า T-values เท่ากับ 12.585, Imp2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.860 และค่า T-values เท่ากับ 12.545, Imp3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.869 และค่า T-values เท่ากับ 12.880, Imp4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.813 และค่า T-values เท่ากับ 11.507 และ Imp5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.880 และค่า T-values เท่ากับ 12.957 โดยที่โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก ปัจจัยผลกระทบ (IMP) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับปรุง โดยมีค่าผ่านเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด ได้แก่ $\chi^2 = 0.08$, $df = 2$, $\chi^2/df = 0.040$, P-value = 0.956, RMSEA = 0.000, GFI = 1.000 และ AGFI = 0.998



Chi-Square=0.29, df=2, P-value=0.86461, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7-7 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง PER (Standardized Solution)



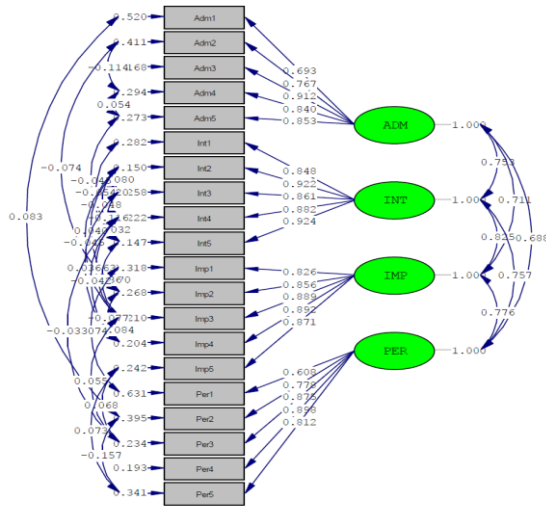
Chi-Square=0.29, df=2, P-value=0.86461, RMSEA=0.000

ภาพที่ 7-8 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง PER (T-values)

ตามแสดงในภาพที่ 7-7 และ 7-8 ตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพองค์กร (PER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่า T-values ของตัวแปรย่อย จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Per1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.581, และค่า T-values เท่ากับ 7.184, Per2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.747 และค่า T-values เท่ากับ 9.272, Per3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.907 และค่า T-values เท่ากับ 11.490, Per4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.927 และค่า T-values เท่ากับ 11.840 และ Per5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.786 และค่า T-values เท่ากับ 9.947 โดยที่โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอก ประสิทธิภาพองค์กร (PER) ความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับปรุง โดยมีค่าผ่านเกณฑ์ ดัชนีชี้วัด ได้แก่ $\chi^2 = 0.29$, $df = 2$, $\chi^2/df = 0.145$, P-value = 0.865, RMSEA = 0.000, GFI = 0.999 และ AGFI = 0.994

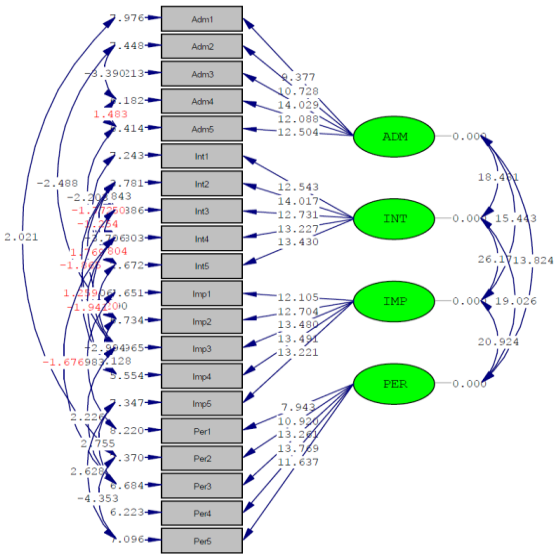
โดยสรุปโมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงภายนอกจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ (ADM) 2) การบูรณาการ (INT) และ 3) ปัจจัยผลกระทบ (IMP) และตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพองค์กร (PER) ทั้งหมดมีค่าผ่านเกณฑ์และมีความเหมาะสมสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการวัดภาพรวมได้ในลำดับขั้นถัดไป

8. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาพรวมระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง



Chi-Square=98.58, df=138, P-value=0.99541, RMSEA=0.000

ภาพที่ 8-1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาพรวมระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง (Standardized Solution)



Chi-Square=98.58, df=138, P-value=0.99541, RMSEA=0.000

ภาพที่ 8-2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาพรวมระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง (T-values) ตารางที่ 8-1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์โมเดลการวัดภาพรวมระหว่างตัวแปรย่อยกับตัวแปรแฝง

โดยผลที่ได้รับข้างต้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาพรวมของการวิจัย เรื่องการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ	SE	T-values	Average Variance Extracted AVE (p ₂)	Construct Reliability CR (p ₂)
ADM	Adm1	0.693	0.052	9.377	0.667	0.908
	Adm2	0.767	0.058	10.728		
	Adm3	0.912	0.049	14.029		
	Adm4	0.840	0.052	12.088		
	Adm5	0.853	0.050	12.504		
INT	Int1	0.848	0.048	12.543	0.788	0.949
	Int2	0.922	0.048	14.017		
	Int3	0.861	0.052	12.731		
	Int4	0.882	0.050	13.227		
	Int5	0.924	0.056	13.430		
IMP	Imp1	0.826	0.055	12.105	0.752	0.938
	Imp2	0.856	0.055	12.704		
	Imp3	0.889	0.055	13.380		
	Imp4	0.892	0.052	13.491		
	Imp5	0.871	0.051	13.221		
PER	Per1	0.608	0.052	7.943	0.641	0.898
	Per2	0.778	0.053	10.920		
	Per3	0.875	0.049	13.261		
	Per4	0.898	0.051	13.769		
	Per5	0.812	0.055	11.637		

ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ(ADM) มีตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร 2) การบูรณาการ(INT) มีตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร และ 3) ปัจจัยผลกระทบ(IMP)มีตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร และตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพองค์กร(PER) มีตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร พบว่า ผลจากการวิเคราะห์การวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาพรวมมีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลหลังการปรับปรุงผ่านเกณฑ์ทั้งหมด ได้แก่ $\chi^2 = 98.58$, $df = 138$, $\chi^2/df = 0.714$, $P\text{-value} = 0.995$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.936$, $AGFI = 0.903$ พร้อมทั้งมีความเหมาะสมในการนำเข้าสู่การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในลำดับขั้นถัดไป รายละเอียดตามตารางที่ 8-1 และภาพที่ 8-1 และ 8-2

9. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของงานวิจัย เรื่อง การบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พบว่า โมเดลมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ/ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง และค่า T-values รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก การบริหารจัดการ(ADM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่า T-values ของตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Adm1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.698 และค่า T-values เท่ากับ 9.418, Adm2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.767 และค่า T-values

เท่ากับ 10.708, Adm3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.912 และค่า T-values เท่ากับ 14.021, Adm4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.842 และค่า T-values เท่ากับ 12.114 และAdm5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.851 และค่า T-values เท่ากับ 12.470

ตัวแปรแฝงภายนอก การบูรณาการ (INT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าT-values ของตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Int1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.843 และค่าT-values เท่ากับ 12.469, Int2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.929 และค่าT-values เท่ากับ 14.222, Int3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.861 และค่าT-values เท่ากับ 12.714, Int4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.890 และค่าT-values เท่ากับ 13.666 และInt5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.949 และค่า T-values เท่ากับ 14.922

ตัวแปรแฝงภายนอก ปัจจัยผลกระทบ(IMP) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าT-values ของตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Imp1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.807 และค่า T-values เท่ากับ 11.576, Imp2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.857 และค่าT-values เท่ากับ 12.735, Imp3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.880 และค่า T-values เท่ากับ 13.210, Imp4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.894 และค่า T-values เท่ากับ 13.530 และ Imp5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.874 และค่า T-values เท่ากับ 13.286

ตัวแปรแฝงภายใน ประสิทธิภาพองค์กร (PER) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่า T-values ของตัวแปรย่อยจำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ Per1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.606, Per2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.777 และค่า T-values เท่ากับ 7.532, Per3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.872 และค่า T-values เท่ากับ 8.205, Per4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.899 และค่า T-values เท่ากับ 8.346 และ Per5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.811 และค่า T-values เท่ากับ 7.771

ตัวแปรแฝงภายนอก การบริหารจัดการ (ADM), การบูรณาการ(INT)และปัจจัยผลกระทบ(IMP)กับตัวแปรแฝงภายในประสิทธิภาพองค์กร(PER) มีค่าสัมประสิทธิ์

เส้นทาง เท่ากับ 0.203, 0.245 และ 0.432, ค่า T-values เท่ากับ 2.181, 2.319 และ 3.734 ตามลำดับ สำหรับตัวแปรแฝงภายนอกการบูรณาการ (INT) และ ปัจจัยผลกระทบ (IMP) กับตัวแปรแฝงภายนอก การบริหารจัดการ (ADM) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทาง เท่ากับ 0.739 และ 0.712 และท้ายสุดตัวแปรแฝงภายนอก การบูรณาการ (INT) กับ ตัวแปรแฝงภายนอก ปัจจัยผลกระทบ (IMP) มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทางเท่ากับ 0.739

โดยสรุปผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของงานวิจัยตามที่ได้ดำเนินการดังกล่าว ข้างต้น พบว่า มีค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ $\chi^2 = 101.79$, $df = 140$, $\chi^2/df = 0.727$, $P\text{-value} = 0.994$, $RMSEA = 0.000$, $GFI = 0.934$, $AGFI = 0.902$ แปลผลได้ว่าค่าทั้งหมดผ่านเกณฑ์ตามค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลภายหลังที่ได้ทำการปรับปรุงจากข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์โดยสามารถนำมาใช้เป็นข้อสรุปของผลลัพธ์ท้ายสุดจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

10. การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตารางที่ 10-1 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ลำดับที่	สมมติฐานของการวิจัย	ผลการทดสอบ
H1	การบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถมีความสัมพันธ์กับการบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	สนับสนุนตามสมมติฐาน
H2	การบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	สนับสนุนตามสมมติฐาน
H3	การบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	สนับสนุนตามสมมติฐาน
H4	การบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร	สนับสนุนตามสมมติฐาน
H5	การบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร	สนับสนุนตามสมมติฐาน
H6	ปัจจัยผลกระทบสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร	สนับสนุนตามสมมติฐาน

สรุปการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้รับจากการศึกษามาใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1.ศึกษาปัญหาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยที่ผลจากการศึกษา พบว่า มีตัวแปร ตัวแปรย่อย และข้อคำถาม ที่ส่งผลต่อโมเดลในการศึกษาถึงแม้จะมีค่าไม่ต่ำมากนักแต่ก็อยู่ในกลุ่มที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ควรที่จะต้องนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรการบริหารจัดการ ได้แก่ ตัวแปรย่อยการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการด้านงบประมาณ และ (2) ตัวแปรประสิทธิภาพ องค์กร ได้แก่ ตัวแปรย่อยยุทธศาสตร์องค์กร และคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมใน องค์กร และท้ายสุดด้านการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้เป็นข้อค้นพบ ในด้านของการศึกษาปัญหาที่ได้รับจากการดำเนินงานบริหารจัดการของ สทบ.

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2.ศึกษาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยที่ผลจากการศึกษาสามารถยืนยันตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร ได้แก่ (1)การบริหารจัดการเมืองค์ประกอบ คือ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารด้าน งบประมาณ การบริหารด้านบริหารงานทั่วไป การบริหารด้านคุณธรรม และการบริหารด้านการให้บริการประชาชน (2)การบูรณาการ เมืองค์ประกอบ คือ การบูรณาการด้านทรัพยากรมนุษย์ การบูรณาการด้าน งบประมาณ การบูรณาการด้านบริหารงานทั่วไป การบูรณาการด้านคุณธรรม และ การบูรณาการด้านการให้บริการประชาชน (3)ปัจจัยผลกระทบ เมืองค์ประกอบ

คือ ปัจจัยเชิงนโยบาย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจชุมชน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และ(4)ประสิทธิภาพองค์กร เมืองค์ประกอบ คือ ยุทธศาสตร์องค์กร คุณภาพของ กระบวนการปฏิบัติงาน การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การประเมินผลงาน และความพึงพอใจของบุคลากร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3.ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติประสบผลสำเร็จ โดยที่ผลจากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการ การบูรณาการ และปัจจัยผลกระทบ มีความสัมพันธ์ต่อกันและกันในการนำมาใช้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถร่วมกันส่งผลต่อความสำเร็จแก่ประสิทธิภาพขององค์กร

ผลการวิจัย

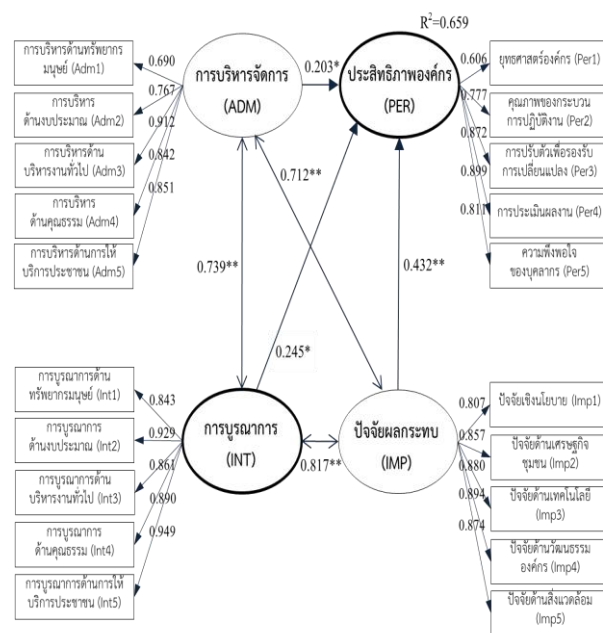
1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ(สทบ.) จำนวน 146 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.19 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 มี การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 และท้ายสุดผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ อำนาจการและปฏิบัติการ คิดเป็น ร้อยละ 58.20 2.ผลของการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้าง เรื่อง การบูรณาการ บริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ พบว่า (1)การบริหารจัดการสำนักงานกองทุน หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถมีความสัมพันธ์กับ การบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้าน และชุมชน เมือง แห่งชาติ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเส้นทาง เท่ากับ 0.739** (2)การบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง แห่งชาติ สามารถมีความ สัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ของเส้นทางเท่ากับ 0.817** ซึ่งเป็นค่า สัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ของเส้นทางที่มีค่ามากที่สุดของ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (3)การบริหารจัดการสำนักงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบสำนักงานกองทุน หมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของเส้นทาง เท่ากับ 0.712** ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของ เส้นทางที่มีค่าน้อยที่สุด ของการวิจัยครั้งนี้ (4) การบริหาร จัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ สามารถส่ง อิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ

องค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.203* ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีค่าน้อยที่สุดของการวิจัยครั้งนี้ (5) การบูรณาการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติสามารถส่งอิทธิพลทางตรงในเชิง บวกต่อประสิทธิภาพองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.245** และ (6) ปัจจัยผลกระทบสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติสามารถส่งอิทธิพล ทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางเท่ากับ 0.432** ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีค่ามากที่สุดของการวิจัยครั้งนี้

3. การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้าง เรื่อง การบูรณาการ บริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ภายหลังการปรับปรุง โดยพิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 101.79 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 140 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/df) มีค่าเท่ากับ 0.727 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2.000 ค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.994 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.050 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.934 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่า มากกว่า 0.90 ค่า AGFI มีค่าเท่ากับ 0.902 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และค่า RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ผ่านเกณฑ์ คือ ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.050 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลของการศึกษา ครั้งนี้สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพองค์กร ได้ร้อยละ 65.90 รายละเอียดดังแสดงในภาพ

2. อภิปรายผล

การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับการบูรณาการผลของการวิจัยอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ในการดำเนินงานนั้นจะ ต้องมีการเชื่อมโยงป้อนกลับซึ่งกันและกันกับการบูรณาการเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร อาทิ เช่น การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นที่จะต้องสนับสนุนงานในภาระกิจที่หลากหลายขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการในหลายมิติหรือมุ่งเน้นเป็นการเฉพาะ



$$\chi^2 = 101.79, df = 140, \chi^2/df = 0.727, P\text{-value} = 0.994, RMSEA = 0.000, GFI = 0.934, AGFI = 0.902$$

หมายเหตุ : * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพโมเดลสมการโครงสร้าง เรื่อง การบูรณาการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

สำหรับงานที่ถือปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ประจำตำแหน่งงาน โดยผ่านการบูรณาการวิธีการ ปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสนองตอบต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Amaeshi U. L. (2013) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร นั้นจะต้องครอบคลุมการบูรณาการในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม การจัดการความรู้ การจัดการสมรรถนะบุคลากร และการออกแบบระบบงาน รวมทั้งการมีคุณธรรมในองค์กร นั้นจะเกิดขึ้นได้จะต้องได้รับความร่วมมือสนับสนุนบูรณาการด้วยกันในทุกภาคส่วนขององค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Azamn, et al. (2018) พบว่า การมีคุณธรรมในองค์กรได้นั้นจะเกิดขึ้นไม่ได้หากขาดการบูรณาการขององค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นในองค์กร ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารระหว่างกันในองค์กร และระบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การบูรณาการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบของการวิจัยอธิบายได้ว่า การบูรณาการจัดการงานในองค์กรของ สทบ. นั้น มีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกันกับปัจจัยผลกระทบ อาทิเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กับลักษณะการให้บริการแก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติซึ่งมีความแตกต่างกันของแต่ละชุมชน โดยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการของคณะกรรมการ การกองทุนหมู่บ้านฯ ในแต่ละท้องถิ่นเพื่อการสนองตอบความต้องการของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านฯ ในรูปแบบลักษณะการให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละชุมชน สอดคล้องกับ Gabriel, K. (2014) ที่ได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับการให้บริการลูกค้านั้นมีสาระขององค์ประกอบที่สำคัญ คือ สิ่งแวดล้อมการให้บริการ และวิธีการให้บริการเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อกันกับกระบวนการทำงานในการกำหนดรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาให้บริการแก่ลูกค้าอีกทั้งสภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนกับการบูรณาการเชื่อมโยงงบประมาณของ สทบ. นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการจัดทำแผนบูรณาการงบประมาณเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรดังที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ การกำหนดส่วนงานเจ้าภาพ กิจกรรม และการดำเนินงานของแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นไปตามหลักการ จัดทำงบประมาณในลักษณะมุ่งเน้นความสำคัญ ความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานงบประมาณของรัฐบาล, 2560)

การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยผลกระทบ ผลของการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรของ สทบ. นั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับปัจจัยผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยง ไม่ได้เนื่องด้วยผลกระทบที่ได้รับทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรนั้น ล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ทั้งที่เป็นงานประจำและงานการให้บริการแก่ลูกค้าทำให้การบริหารจัดการต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดจนแก้ไขปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่องและมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในท้ายสุด อาทิเช่น ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ของ สทบ. จำเป็นจะต้องมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมทางสังคมของแต่ละชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดปราศจากความ

ขัดแย้งในการบริหารจัดการของแต่ละกองทุนหมู่บ้านฯ สอดคล้อง กับ Alireza, N., Peter, A. and Lyn, G. (2014) ที่ได้ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมการตลาดนั้นสามารถส่งอิทธิพลต่อวัฒนธรรมในระดับท้องถิ่นตามลักษณะประเภทของ ผู้ประกอบการ รวมทั้งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในชุมชน ได้แก่ ทรัพยากร ดิน น้ำ ป่าไม้ และอื่นๆ เหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการของ สทบ. ทั้งสิ้น เนื่องด้วยการดำเนินงานของ กองทุนหมู่บ้านฯ นั้นจำเป็นต้องต้องเพิ่มรายได้และสร้างอาชีพให้แก่สมาชิกของกองทุนฯ เพื่อการหลุดพ้นจากความยากจนดังนั้นสิ่งแวดล้อมในชุมชนจึงเปรียบเสมือนตัวขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการของ สทบ. สอดคล้องกับหลักการที่คำนึงถึงความสัมพันธ์ เชิงระบบหรือองค์รวม (Holistic Approach) เพื่อดำรงอยู่ของระบบนิเวศอย่างสมดุล และตอบ สนองต่อความต้องการของมนุษย์ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดยมีการบริหารจัดการในด้านของที่ดิน น้ำ และสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในบริเวณนั้นให้เกิด ความสมดุลทั้งการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและการแบ่งปันผล ประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมร่วมกัน (สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม, 2560)

การบริหารจัดการส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลของการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรของ สทบ. สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและช่วยผลักดันด้านนโยบายภาครัฐ ที่ผ่านมาในภารกิจด้านการกระจายเม็ดเงินลงแหล่งทุนให้กับชุมชนผ่านสมาชิกกองทุนหมู่บ้านฯ ได้อย่างรวดเร็วตามเป้าหมายของภาครัฐ โดยใช้แนวคิดรูปแบบต่างๆ ในการบริหารจัดการเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การทำงานเชิงรุกเข้าถึงและสร้างความใกล้ชิดกับชุมชน การให้สมาชิกกองทุน หมู่บ้านฯ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการในสัดส่วนสมาชิกฯ ในการบริหาร เงินของกองทุน สอดคล้องกับ Harald, B., Daniel, K. (2020) พบว่า การทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นลูกค้า การประดิษฐ์คิดค้นเปลี่ยนแปลงพัฒนากระบวนการงาน สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ตามนโยบายขององค์กร สำหรับในส่วนของการบริหารจัดการของ สทบ. ที่สามารถ

ให้การสนับสนุน เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมเพียงพอ การออกแบบโครงสร้างองค์กร และการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานเหล่านั้นสามารถส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Stella, A. O. (2013) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า ผลจากการออกแบบ โครงสร้างองค์กรและการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสามารถส่งอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

การบูรณาการส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลของการวิจัยอธิบายได้ว่า การบูรณาการงานในองค์กรของ สทบ. ประกอบด้วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์งบประมาณ การบริหารงานทั่วไป คุณธรรม และการให้บริการประชาชน เหล่านี้ล้วนสนับสนุนในการส่งอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กร อาทิเช่น สทบ. ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานผ่านที่ปรึกษา โดยพบว่าแนวโน้มความพึงพอใจเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับคะแนนผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรมการ ถอดบทเรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสู่การแบ่งปันความรู้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติ งาน โดยพบว่ากิจกรรมเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบกับ ก่อนหน้านี้ และนอกจากนี้ สทบ. ยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ งานเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรในระยะยาวอีกด้วย สอดคล้องกับ พรพิมล ไชยสินธ์ และ คณะ (2018) ที่พบว่า การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ องค์กรและเพิ่มผลิตภาพใน กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Mohammad, H. M., Moham mad, F. S., Zohreh, K. (2017) พบว่า การบูรณาการแผนงานด้านงบประมาณและความแตกต่าง ทางกลยุทธ์ที่นำมาปฏิบัตินั้นสามารถส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยผลกระทบส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ผลของการวิจัยอธิบายได้ว่า ปัจจัยผลกระทบ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงนโยบาย ปัจจัยเศรษฐกิจชุมชน ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เหล่านี้ล้วนสนับสนุนในการส่ง

อิทธิพลต่อการเกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร สทบ. ทั้งสิ้น อาทิเช่น สทบ. ได้นำปัจจัยเศรษฐกิจพอเพียง มาร่วมใช้เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กรซึ่งเป็นการสนองตอบนโยบายภาครัฐและ แผนชาติ 20 ปี สอดคล้องกับ สำนักนายกรัฐมนตรี, (2557) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางใน การขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีนโยบายให้ทุกภาคส่วนส่งเสริมขับเคลื่อนการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ภาคปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมอย่างแพร่หลายเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ในวงกว้าง อีกทั้ง สทบ. ยังได้มีการดำเนินการจัดทำ แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานในทุกส่วนงานขององค์กร ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, (2562) ในด้านการสนับสนุนการพัฒนาภาครัฐ ผ่านระบบดิจิทัลตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2560 รับทราบการดำเนินการ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามมาตรา 266 ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย เรื่อง การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน ด้วยระบบดิจิทัล ตามพระราชบัญญัติว่าด้วย การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่าน ระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 โดยมีผลบังคับใช้ที่ผ่านมาแล้วนั้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างความโปร่งใส เชิงนโยบายของ สทบ. ในด้านธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ได้รับทราบถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรและตัวแปรย่อยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กร อันนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
2. สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) สามารถนำผลลัพธ์จากโมเดลสมการโครงสร้างไปประยุกต์ใช้ในระดับส่วนงานภายในองค์กรเพื่อรวบรวมสรุปผลที่ได้รับในลักษณะ การวิเคราะห์จากส่วนย่อยมาหาส่วนใหญ่ขององค์กร
3. ผลการศึกษาครั้งนี้สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) สามารถนำมาใช้ยืนยันประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในมิติต่าง ๆ ที่ผ่าน

มาและนำไปสู่การกำหนด ทิศทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. ผลที่ได้รับจากการศึกษาของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) ในครั้งนี้นั้น สามารถนำมาใช้เป็นต้นแบบในการนำไปศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กรอื่น ๆ ในด้านการบริหารจัดการ เศรษฐกิจชุมชนและกองทุนทางสังคมต่อไปในอนาคต

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ด้านความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ในนำไปสู่การปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) นั้น เห็นควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่าง การบริหารจัดการ การบูรณาการ และปัจจัยผลกระทบ โดยไม่สามารถละทิ้งสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้เพราะองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องขับเคลื่อนด้วยตัวแปรทั้งสามตัวแปรไปพร้อมๆ กัน

2. ด้านอิทธิพลของตัวแปร พบว่า (1) การบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการด้านงบประมาณ และ (2) ประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์กร และคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือใช้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมในองค์กรและการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดตามที่ได้กล่าวมานี้ล้วนที่ สทบ. จะต้องให้ ให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงแก้ไขในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

3. ด้านการนำข้อค้นพบจากโมเดลสมการโครงสร้างไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ผลจากการศึกษาสามารถประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ในการนำไปใช้ประโยชน์ในทาง ปฏิบัติของ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ (สทบ.) เพื่อนำไปใช้วัดประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้รับจากผลของการดำเนินงานในรอบระยะเวลาต่าง ๆ ตามที่กำหนด ดังนี้
ประสิทธิภาพองค์กรของ สทบ. = $(0.203 \times \text{การบริหารจัดการ}) + (0.245 \times \text{การบูรณาการ}) + (0.432 \times \text{ปัจจัยผลกระทบ}) + 0.089$

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผลจากการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการ การบูรณาการ และปัจจัยผลกระทบ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพองค์กร ได้ร้อยละ 65.90 ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งต่อไปเห็นควรทำ การศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรและตัวแปรย่อยของโมเดลที่ได้รับจากผลของการศึกษาเพื่อให้สามารถส่งผลในการยกระดับค่าร้อยละการอธิบายผลให้มีค่าเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารด้านงบประมาณ ยุทธศาสตร์องค์กร และคุณภาพกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มของตัวแปรย่อยเหล่านี้มีค่าของน้ำหนักองค์ประกอบที่น้อยเมื่อเทียบกับผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งเห็นควรทบทวนเพิ่มเติมเพื่อออกแบบตัวแปรคั่นกลางที่สามารถรับ/ส่งอิทธิพลกับตัวแปรต้น และตัวแปรตามเพื่อให้โมเดลสมการโครงสร้างที่จะทำการศึกษาวิจัยในครั้งใหม่ได้มีจำนวนขนาด ของตัวแปรที่ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น

2. ผลจากผลการศึกษา โมเดลประกอบด้วย ตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การบริหาร จัดการ การบูรณาการ และปัจจัยผลกระทบ ตัวแปรผลที่ได้รับอิทธิพลคือ ประสิทธิภาพองค์กร ทั้งนี้ เห็นควรทำการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติมในการปรับเปลี่ยนความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่มีความ สัมพันธ์กันให้เป็นตัวแปรที่ส่งอิทธิพลต่อกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จากการศึกษาวิจัยในมุมมองด้านอื่น ๆ ใน การนำมาใช้สนับสนุนและยืนยันการมี ประสิทธิภาพขององค์กรในมิติที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

3. ผลจากผลการศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างของงานวิจัย เรื่อง การบูรณาการบริหาร จัดการ สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติในครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรในลักษณะเชิงเดี่ยว ทั้งนี้เห็นควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตในลักษณะประเภทขององค์กรเชิงกลุ่มรวมทั้งควรใช้ การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเพื่อใช้ผลของงานวิจัยเชิงคุณภาพมาช่วยสนับสนุนยืนยันข้อค้นพบตามที่ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมมีความต้องการอีก ครั้งต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

ฝ่ายกฎหมายและงานทะเบียน สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. รวมกฎหมาย; 2555.

พระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. คู่มือบัญชีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ฉบับย่อ.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. หลักการพัฒนากองทุนเป็นสถาบันการเงิน

ชุมชน.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. คู่มือการจัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลของกองทุน

หมู่บ้านและชุมชนเมือง.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. คู่มือการดำเนินแผนปฏิบัติการ/แผนงาน/โครงการ

พัฒนาเมืองสำหรับผู้เสนอแผนปฏิบัติการ/แผนงาน/โครงการ.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. คู่มือการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ/แผนงาน/

โครงการพัฒนาศักยภาพของหมู่บ้านและชุมชน (SML). นนทบุรี: บริษัท เอส.พี.วี.กรุปมิมพ์

(2550) จำกัด.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. คู่มือการพัฒนาเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านและ

ชุมชนเมือง.

สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. โครงสร้างสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชน

เมืองแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). กรุงเทพฯ.

ส่วนอำนวยความสะดวก สำนักงานการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง. คู่มือการไต่ถามและ

ประณอมข้อพิพาท. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตาติณแดง; 2554.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). การสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน, กระทรวงดิจิทัล

เพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงบประมาณของรัฐบาลสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รายงานการศึกษากองทุน

หมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ ศิริขวัญ วิเชียรเพริศ นักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ

ปี 2558

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2553: 7) : หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน

นุจรี ภาควิชาสังคมศาสตร์. (2558). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทุนวัฒนธรรมผลิตภัณฑ์ วารสารวิชาการ

Veridian –E-Journal ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม –สิงหาคม 2558 กลุ่มมนุษยศาสตร์

และสังคมศาสตร์.

สุดใจ ผ่องแผ้ว และนุจรี ภาควิชาสังคมศาสตร์ (2559). รูปแบบความสามารถทางการแข่งขันของผู้ประกอบการ

OTOP ที่เป็น SMEs ในประเทศไทย วารสารวิชาการ Veridian –E-Journal ปีที่ 9 ฉบับที่ 3

เดือน กันยายน –ธันวาคม 2559 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.

สำนักงบประมาณของรัฐบาล. (2559). สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรงบประมาณแผนงานบูรณาการ

และกรณีศึกษาแผนงานบูรณาการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.

กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณของรัฐบาล.

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม. (2560). แผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

นโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2562). พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.

สำนักงานกฤษฎีกา. (2557). ระเบียบคณะกรรมการอำนวยการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบูรณาการ การพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎีกา.

Achieng' Odembo, S. (2013). *Job satisfaction and employee performance within the telecommunication industry in Kenya: A case of Airtel Kenya limited* (Research proposal). Kenyatta University, Kenya.

Brege, H., & Kindström, D. (2020). Exploring proactive market strategies. *Industrial Marketing Management*, 84, 75-88.

Chaisanit, P., & Punyasiri, S. (2018). The relationship between perceived human resource management practices and organizational citizenship behavior: A mediating role of employee engagement in five star hotels in Thailand. *Dusit Thani College Journal*, 12(3), 150-165.

Francis, A. U. (2013). The impact of strategic integration of human resource management practices on organizational performance: Some evidence from Nigeria. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 4(11), 1434-1455.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. & Black, W. (2010). *Multivariate Data Analysis* 7th edition Prentice Hall.

Greenspoon & Saklofske, D.H. (1998). Confirmatory factor analysis of the multidimensional students life satisfaction scale. *Personality and Individual Differences*, 25(5), pp. 965-971.

Ismail, A., Mahdi, N. M. N., Mat, N., Ali, M. H., & Ali, N. A. A. M. (2018). Administration of the merit pay systems enhancing work outcomes. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 9, 99-109

Kabanda, G. (2014). The impact of ICTs on customer service excellence in Zimbabwe. *International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering*, 4(5), 312-324.

Maher, M. H., Fakhar, M. S., & Karimi, Z. (2017). The relationship between budget emphasis, budget planning models and performance. *Journal Health Management and Informatics*, 5(1), 16-20.

Nazarian, A., Atkinson, P., & Greaves, L. (2014). The relationship between national culture and organisational culture: Case of medium and large size organisations in Iran. *The Macrotheme Review*, 3(6), 66-78.