



ISSN: 2822-0307 (Print)

ISSN: 2822-0331 (Online)

วารสารสหวิทยาการ และการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2566 Vol.2 No.2 May-August 2023



ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา
(Educational Management Innovation Club)



วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

นโยบายข้อมูลส่วนบุคคลชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคลที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้
สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ
หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และบทความทวิภาคีด้านสังคมศาสตร์ ด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชื่อวารสาร

ภาษาไทย : วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ภาษาอังกฤษ : Journal of Contemporary and Interdisciplinary Management

Website: <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

ขอบเขต

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะตีพิมพ์บทความในด้านการบริหารการศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตีพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ : ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา

หมายเหตุ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความทวิภาคีในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นความคิดเห็นของผู้เขียน มิใช่ของกองบรรณาธิการ และมีใช้ความรับผิดชอบของชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ในกรณีการทำวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และนำหลักฐานมาแสดง และการนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่สามารถทำได้ โดยระบุแหล่งอ้างอิงจากวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ได้รับการตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind)

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ชมรมนวัตกรรมการบริหารการศึกษา ห้อง 604 ชั้น 6 อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์: 082-6250706 (คุณจิราภรณ์ ชื่นญชนะ)

ที่ปรึกษาวารสาร

ศ.ดร.วรเดช จันทรเดช	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
อาจารย์พี ม่วงนนท์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

บรรณาธิการบริหาร

ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-----------------------	---

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.ภูมิภควัฒ์ ภูมิพงศ์คชสร	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
-------------------------------	--

กองบรรณาธิการ

ผศ.ดร.ฐิติมา ให้อยอง	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ดร.สุพัตรา ยอดสุรางค์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร.รัชยา ภักดีจิตต์	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
รศ.ดร.ลักขมี งามมีศรี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รศ.พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร์	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ดร.วัฒนา นนทชิต	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ดร.เบญจ์ พรพลธรรม	สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

ผู้ประสานงาน

จิราภรณ์ ชนัญชนะ	วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
------------------	---

สถานที่พิมพ์

สำนักพิมพ์ บัดดี้ ครีเอชั่น 40/315 หมู่ 11 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

สารจากบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย เป็นวารสารเล่มใหม่จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้เป็นช่องทางเลือกของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นักวิจัย และผู้สนใจในงานวิจัย ในการเผยแพร่บทความดังกล่าว เพื่อที่จะได้แบ่งเบาภาระจากวารสารเล่มอื่นๆ ที่มีระยะเวลาในการตีพิมพ์นานเกินสมควร เป็นอุปสรรคของการจบการศึกษา และขอผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย ยินดีรับบทความด้านการบริหาร การศึกษา การจัดการภาครัฐและเอกชน การบริหารธุรกิจ สหวิทยาการร่วมสมัย รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมศาสตร์ การเมืองการปกครอง และอื่นๆ อีกหลากหลายสาขาวิชา โดยกองบรรณาธิการมีผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาตรวจสอบทางด้านวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตรงตามสาขา จำนวน 3 ท่าน แบบปกปิดสองทาง (double-blind) เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของวารสาร และเพื่อประโยชน์ของเจ้าของบทความ การส่งบทความเข้ามายังวารสารฯ กรุณาตรวจสอบรูปแบบการเขียนบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนด เพื่อการพิจารณาบทความจะได้รวดเร็วขึ้น และเพื่อประโยชน์กับเจ้าของบทความเอง



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

สารบัญ

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....1	
Resilient Leadership of School Administrators in the Perceptions of Teachers Under the Secondary Educational Area Office Bangkok 2	
พินภัทรา เวทย์วิทยานุวัฒน์ และชนมณี ศิลาณุกิจ	
Pinpattrat Wetvitayanuwat and Chonmanee Silanookit	
ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.....14	
Sustainable Leadership of School Administrators in The Secondary Education Service Area Office Bangkok 1	
หิรัญ เจริญแล้ว และชนมณี ศิลาณุกิจ	
Hirun Charoenlaew and Chonmanee Silanookit	
ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2.....33	
Relationships between Perceptions of Using Administrative Power and Working Motivations of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2	
เกียรติศักดิ์ พลเดช วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ และละมุล รอดขวัญ	
Keattisak Phondet Wirat Thummarpon and Lamun Rodkhwan3	
การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต.....49	
Competency Developing Management Personnel Attached to Department	
สมชาย ลอยเลื่อน	
Somchay Loyluan	
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหาร ส่วนกลาง).....65	
Quality Of Work Life of Organization Officers of The Permanent Secretary For Ministry Of Culture (Central Administration)	
พกริ่ง รัตนสาลี และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์	
Pakring Rattanasalee and Wanlop Rathachatranon	

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พินัทธรา เวทย์วิทยานุกูล¹ และชนมณี ศิลาณกิจ²

Retrieved 08-03-2023;

Revised 28-03-2023;

Accepted 30-03-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และ ขนาดของสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แนวคิดภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ Olmo-Extremera, M et al. (2022) เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 365 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น; ผู้บริหารสถานศึกษา; การรับรู้ของครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400, ประเทศไทย
6414470038@rumail.ru.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Resilient Leadership of School Administrators in the Perceptions of Teachers Under the Secondary Educational Area Office Bangkok 2

Pinpattrat Wetvitayanuwat¹ and Chonmanee Silanookit²

Abstract

This Article aimed (1) to study the resilient leadership of school administrators in the perceptions of teachers under the Secondary Educational Area Office Bangkok 2 (2) to compare the resilient leadership of school administrators in the perceptions of the teacher in the Secondary Educational Area Office Bangkok 2, Classified by educational level, academic standing, and school size. The research design was a survey research, using the concept of Olmo-Extremera, M et al. (2022) as a research framework. The research area was Bangkok. The sample group consisted of 365 teachers using stratified random sampling using the school size as strata. The instrument for collecting data was questionnaire. Analysis data by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way analysis of variance, and Scheffe's comparison test. The research results were found as follows;

1. Teachers perceived resilient leadership of the school administrators under the Secondary Educational Area Office Bangkok 2, overall and each aspect were at a high level.
2. Teachers with different educational levels perceived resilient leadership of school administrators under the secondary educational area office Bangkok 2, overall was not different.
3. Teachers with different academic standing and school size perceived resilient leadership of school under the secondary educational area office Bangkok 2, overall and each aspect was significantly different at the .05 level.

Keywords: Resilient Leadership; School Administrators; Teachers' Perceptions

Type of Article: Research Article

¹ Student of Master of Education Program, Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Phaholyothin Road, Samsen Nai, Phayathai, Bangkok 10400, Thailand
6414470038@ru.ac.th

²Assoc.Prof. Dr., Master of Education Program, Educational Administration Program, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruptive change) มีลักษณะเป็นโลกยุคคุกกา หรือ VUCA World ซึ่งประกอบด้วยสภาวะการณ์ที่มีความผันผวนสูง การเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลันไม่แน่นอน สภาวะการณ์ที่มีความซับซ้อนเชิงระบบ และสภาวะการณ์ที่มีความคลุมเครือไม่ชัดเจน ตลอดจนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กระตุ้นให้เกิดการพลิกผันอย่างก้าวกระโดดและส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งการจัดการศึกษา (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565, หน้า 11-12)

การจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายจึงต้องปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้ทันเหตุการณ์และนำพาประเทศสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ภายใต้ปัญหาและความท้าทายที่ประเทศต้องเผชิญ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญในการบริหารงานทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน และต้องปรับระบบและวิธีการในการจัดการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565, หน้า 3) ตระหนักในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรอบคอบ ด้วยการวางแผนอย่างรัดกุมและมีสติตั้งรับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่คาดไม่ถึงอยู่เสมอ นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ชีตความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระฉับกระเฉง สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเตรียมความพร้อมผู้เรียนตามแนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัลและสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลในยุคพลิกผันได้ (กมลวรรณ จันทร, 2564, หน้า 1002-1009) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ สามารถทำงานเชิงรุกสร้างความสัมพันธ์ในการขับเคลื่อนองค์กร และแสวงหาแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ (ปทุมพร เปี้ยถนอม, 2563, หน้า 115-122) ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานในยุคที่มีความผันผวนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (Resilient Leadership) สอดคล้องกับ Dartey-Baah, K. (2015, pp.99-112) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นเป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นในการแก้ปัญหาความท้าทายในปัจจุบันและมุ่งเน้นไปที่การจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในปัจจุบัน สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาดังนี้ (1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (2) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น (3) ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น หมายถึง กระบวนการ หรือการแสดงพฤติกรรม ความสามารถของผู้นำที่มีการปรับตัวเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก และเตรียมพร้อมต่อการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลที่สามารถสะท้อนคิดเกี่ยวกับปัญหา การไตร่ตรองเกี่ยวกับสภาพปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ประยุกต์แนวคิดใหม่ ๆ มีการมองโลก

เชิงบวก การรับรู้เชิงบวกเกี่ยวกับตนเองและสามารถโน้มน้าวผู้อื่นในทางบวก รวมทั้งมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการตอบสนองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน และมีความคิดสร้างสรรค์ การนำความรู้และเจตคติมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างคล่องแคล่วเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก

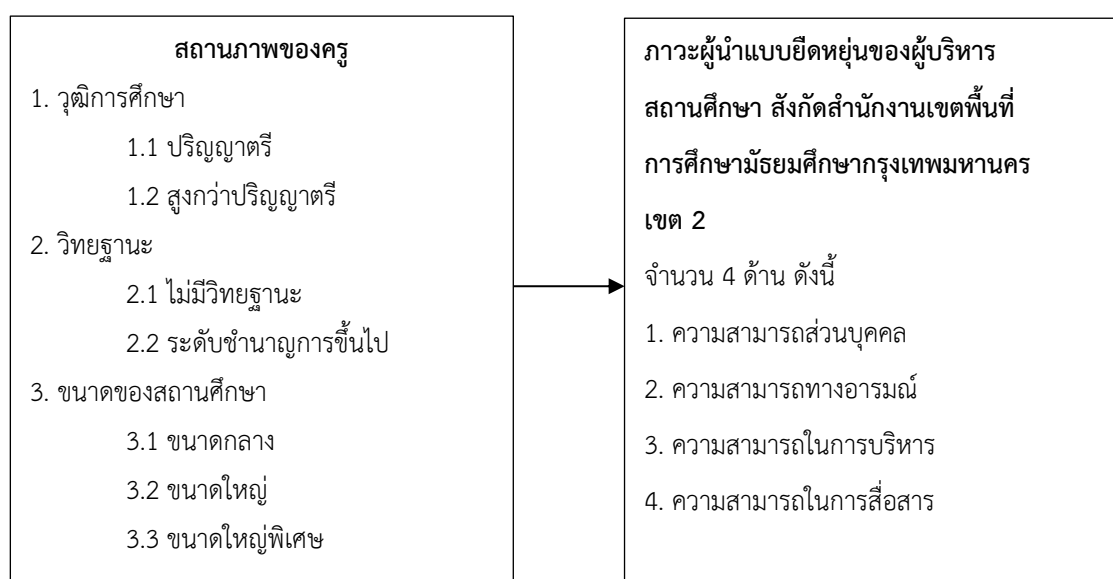
2. ความสามารถทางอารมณ์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของบุคคลที่มีความหวังการมีเจตคติที่ดีเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจความต้องการของผู้อื่นในแต่ละสถานการณ์ เคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ปัญหา

3. ความสามารถในการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การสร้างและพัฒนาร่วมกัน วางแผนการดำเนินงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เรียนรู้ และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดเป้าหมายการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมาย และการสร้างแรงจูงใจ จูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน ปฏิบัติงานที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ

4. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรม และความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลความรู้ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกหรือทัศนคติได้อย่างมีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้มีการซักถามข้อสงสัยอยู่เสมอและเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของ Olmo-Extremera, M et al. (2022) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล ความสามารถทางอารมณ์ ความสามารถในการบริหารและความสามารถในการสื่อสาร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,854 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen (Cohen, Manion, and Morrison, 2011, p.147) ได้จำนวน 365 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 71-73) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 365 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านความสามารถทางอารมณ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=365)

ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถส่วนบุคคล	3.93	.81	มาก
2. ความสามารถทางอารมณ์	3.90	.83	มาก
3. ความสามารถในการบริหาร	3.97	.81	มาก
4. ความสามารถในการสื่อสาร	3.94	.85	มาก
รวม	3.93	.78	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.93$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการบริหาร ($\bar{X} = 3.97$) ด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความสามารถส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความสามารถทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.90$)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถส่วนบุคคลและด้านความสามารถในการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสามารถทางอารมณ์และความสามารถในการบริหารไม่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวิทยะฐานะต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านทางช่องทางที่หลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถซักถาม แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้พฤติกรรมและการปฏิบัติตนของผู้บริหารยังส่งผลต่อการรับรู้ของครูอีกด้วย ซึ่งทักษะและความสามารถเหล่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงดังนี้ วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสงายน (2565, หน้า 173-189) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565, หน้า 135-151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 312-325) ได้ศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด จึงนำมาอภิปรายดังนี้

1. ด้านความสามารถส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา แล้วสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ด้วยมุมมองเชิงบวก สอดคล้องกับ พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 312-325) ได้ศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความสามารถทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายและแสดงคาดหวังในผลลัพธ์ โดยเคารพในความหลากหลายของแต่ละบุคคล อีกทั้งมีเจตคติที่ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความยากลำบากซึ่งสอดคล้องกับ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียถนอม (2565, หน้า 56-64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสามารถในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร นำไปสู่การวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนาท คงแก้วและคึกฤทธิ์ศิลาฉาย (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสงายน (2565, หน้า 180-181) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม และการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารแบบสองทาง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถซักถามข้อสงสัยได้เสมอ อีกทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในหลากหลายช่องทาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปียถนอม (2565, หน้า 135-151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดีอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เปรียบเทียบเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วิทยฐานะ และขนาดสถานศึกษา พบว่า

1. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคล และสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมโดยไม่ได้นิ่งถึงวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียถนอม (2565, หน้า 56-64) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นในการมอบหมายงานให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันปฏิบัติงานในบทบาทที่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยึดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสาภายน (2565, หน้า 185-186) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565, หน้า 312-325) ได้ศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางมีความใกล้ชิดกับครู จึงสามารถใช้ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึง ทั้งด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู และการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานร่วมกัน จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565, หน้า 56-64) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครูที่สังกัดในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จิรฤตยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปี้ยถนอม (2565, หน้า 255-268) พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการสร้างสัมพันธที่ดีกับบุคลากรภายในโรงเรียน ปลูกจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจ การโน้มน้าวทางบวกและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย รวมทั้งพัฒนาความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรม ความสามารถที่แสดงถึงภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานของสถานศึกษาในยุคพลิกผันต่อไป

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการบริหาร รายข้อผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถในการสื่อสาร รายข้อผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถซักถามข้อสงสัยได้เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถส่วนบุคคล รายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองเกี่ยวกับสภาพปัญหาของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้าน ความสามารถทางอารมณ์ รายข้อผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในเป้าหมายและคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยการศึกษาสภาพปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อ สร้างทัศนคติร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ยึดมั่นในเป้าหมายและสามารถมองเห็นภาพคาดหวัง ในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความสามารถ ในการสื่อสาร ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านความสามารถทางอารมณ์ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นในด้านความสามารถส่วนบุคคล โดยการ พัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและโน้มน้าวบุคลากรในทางบวก และด้านความสามารถทางอารมณ์ ควร ส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน เคารพในความแตกต่างระหว่าง บุคคล รวมทั้งให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วง

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ครูที่มีวิทยฐานะและขนาดสถานศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นเพื่อนำมาใช้ในการจัดองค์กรและขับเคลื่อนงาน

ร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ จันทร. (2564). *การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล*. รายงานการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ, 2(14), 1002-1009.
- จิรกฤต ยศประสิทธิ์ และปทุมพร เปียถนอม. (2565). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(3), 255-267.
- ดาราวิดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปทุมพร เปียถนอม. (2563). ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*. 10(3), 115-123.
- พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 312-328.
- ภูวนาท คงแก้ว และศีกฤทธิ ศีลาฉาย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(4), 82-97.
- วิกานดา พิณแพทย์ และปทุมพร เปียถนอม. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตศรีบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 14(1), 54-64.
- วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสาภายน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 173-189.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). *การบริหารวิชาการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล อินทะพุด และปทุมพร เปี้ยถนอม. (2565). ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการธรรมศาสตร์*, 22(2), 135-151.

Dartey-Baah, K. (2015). *Resilient leadership: A transformational-transactional leadership mix*. Journal of Global Responsibility.

Olmo-Extremuera, M., Townsend, A., & Domingo Segovia, J. (2022). Resilient leadership in principals: case studies of challenged schools in Spain. *International Journal of Leadership in Education*.

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

หิรัญ เจริญแล้ว¹ และชนมณี ศิลาณุกิจ²

Retrieved 10-03-2023;

Revised 24-03-2023;

Accepted 29-03-2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ แนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืนตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 291 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วย วิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน; ผู้บริหารสถานศึกษา; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่อยู่: 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย , อีเมล: hirunpom@gmail.com

สังกัด² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่อยู่: 282 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240 ประเทศไทย , อีเมล: silanookit.oud@gmail.com

Sustainable Leadership of School Administrators in The Secondary Education Service Area Office Bangkok 1

Hirun Charoenlaew¹ and Chonmanee Silanookit²

Abstract

This Article aimed to study (1) to study the level of sustainable leadership of school administrators according to the opinion of teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 (2) to compare the level of sustainable leadership of school administrators according to the opinion of teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 the sample was teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1. The 291 samples were teachers under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 1 in academic year 2022. Identifying the sample size was the statistical significant at the level .05 using research methods in education by Cohen Manion and Morrisons. The random sampling was satisfied random sampling. the instrument for collecting data was frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Scheffe's post hoc comparison. Analysis data by Descriptive statistics and Content Analysis. The research results were found as follows;

1. The level of sustainable leadership of the school administrators was at a high level in overall.
2. Teachers who have the difference of education level had opinion on sustainable leadership of school administrators non-differently in overall and in each aspect.
3. Teachers who have the difference of work experiences had opinion on sustainable leadership of school administrators non-differently in overall.
4. Teachers who teach in the different size of school had opinion on sustainable leadership of school administrators in overall and in each aspect with the significantly different at the statistical at the 0.05 level.

Keywords: Sustainable Leadership; School Administrators; The Secondary Education Service

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Student, Master of Education Program in Educational Administration, Ramkhamhaeng University

Address: 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand

E-mail: hirunpom@gmail.com

Affiliation² Assoc. Prof. Dr., Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Address: 282 Ramkhamhaeng Road, Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand

E-mail: hirunpom@gmail.com

บทนำ

รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่ได้รับอิทธิพลมาจากกระแสการพัฒนาของโลกที่มุ่งไปสู่ความยั่งยืน โดยมีองค์การสหประชาชาติเป็นองค์กรแรก ๆ ที่ตระหนัก และกำหนดให้เป็นวาระเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนา ชื่อว่า “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (Sustainable Development Goals: SDGs) หรือ วาระพัฒนา 2030 (Agenda 2030) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาของโลกให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในระยะเวลา 15 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 – 2573 (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ, 2564) บริบทในประเทศไทย แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เริ่มนำมาปรับใช้ปรากฏครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ยึดแนวคิด “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (รัชกาลที่ 9) เป็นหลักปรัชญาที่สามารถนำทางการบริหารประเทศ หลังจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อมาก็จะนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศอย่างต่อเนื่อง (วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ, 2564) โดยปัจจุบันประเทศไทยได้นำแนวความคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน บรรจุลงในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนา ให้งานของรัฐบาลทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (เกษร เกษมชื่นยศ, 2563)

จากรายงานความก้าวหน้า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 – 2563 ในเป้าหมายที่ 4 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของคนไทยกลับมีแนวโน้มลดลง เมื่อพิจารณาจากผลคะแนนการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น โดยในปี 2562 คะแนนเฉลี่ยของระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 50 คะแนนในเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีแนวโน้มคะแนนเฉลี่ยลดลงในทุกรายวิชา เมื่อเทียบกับปี 2559 ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นในวิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แต่ลดลงในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนความท้าทายเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเชิงโครงสร้าง พื้นทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ การขาดแคลนครูการศึกษาพิเศษและนักวิชาชีพ และขาดระบบสนับสนุนที่ตรงความจำเป็นพิเศษของเด็ก ตลอดจนการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ที่ส่งผลกระทบต่อครูในการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ที่ต้องออกจากระบบจากการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่ยั่งยืนของสถานศึกษา

สถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น สถานศึกษาถือเป็นหน่วยที่เล็กที่สุด นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการวางแผน โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะ และความสามารถสูงใจให้บุคคลอื่นกระทำตามปฏิบัติการ อำนาจการให้ร่วมใจกับตนเอง ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่ผู้นำใช้ต้องไม่เป็นลักษณะบังคับต่อบุคคลอื่น แต่ต้องเป็นกระบวนการให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ช่วยให้กลุ่มบุคคล

สามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จ (จรุงจิต สมบัติวงศ์, 2561) โดยเฉพาะแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (Sustainable Leadership) ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำและการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยรักษา พัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดความลุ่มลึก และกระจายอำนาจอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลกระทบและสร้างผลประโยชน์ให้แก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บทความวิจัยนี้นำเสนอ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จึงสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ชุมชน วงการศึกษา การพัฒนาประเทศให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยดังนี้ (1) นิยามของภาวะผู้นำ (2) นิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน (3) นิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน (4) หลักการภาวะผู้นำแบบยั่งยืน (6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

(1) นิยามของภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามภาวะผู้นำ จาก อีริคส์สัน อูปไมเย และคณะ (2563) Gorton, R. (2007) Wayne, V., & Polly, C. (2011) Andrew J. DuBrin (2019) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ศิลปะ ผ่านการบูรณาการ การใช้อำนาจหน้าที่ และอำนาจบารมีส่วนบุคคล เพื่อแสดงอิทธิพล กระตุ้น ชี้แนะ ชี้นำ โน้มน้าวใจ สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น จนเกิดทำให้เกิดการยอมรับ ศรัทธา เห็นคล้อยตาม และปฏิบัติตาม อย่างเต็มศักยภาพตามเป้าหมายของกลุ่มที่วางไว้จนประสบผลสำเร็จ

(2) นิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามการพัฒนาที่ยั่งยืน จาก World Commission on Environment and Development (1987) UNESCO-ACEID (1997) มูลนิธิมั่นพัฒนา (2562) นาทยา ปิลันธนาพันธ์ (2563) ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2563) วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ (2564) ผู้วิจัยสรุปได้สรุปว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่เน้นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ถึงการพัฒนาดังกล่าวจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์ยุคต่อไปในอนาคต

(3) นิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

ผู้วิจัยได้ศึกษานิยามภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จาก ชยากร เลิศอังกูร (2561) พชราภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2007) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่แสดงออกของผู้บริหาร เพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้การให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็น พัฒนา ตลอดจนเน้นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำ เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น โดยเน้นผลสำเร็จในระยะยาว ภายใต้บริบทภายนอกและภายในองค์กรที่เข้ามากระทบเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

(4) หลักการภาวะผู้นำแบบยั่งยืน

ผู้วิจัยใช้หลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความกลุ่มลึงของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร และการอนุรักษ์ จากนั้นศึกษานิยามของหลักการแต่ละด้านจากแนวคิด หลักการ และงานวิจัย เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1) ความกลุ่มลึงของการเรียนรู้ ศึกษาจาก พา อักษรเสื่อ (2562) ลดาชา วิชญปรีดากร (2562) เรืองเดช ภูโบริณ (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พชราภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความกลุ่มลึงของการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสวงหา ศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลายเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของกระบวนการเรียนรู้ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาและรักษาองค์ความรู้ของตนเองให้คงอยู่อย่าง

สม่ำเสมอจนเกิดความเชี่ยวชาญ ในงานที่ปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนมีบทบาทสนับสนุน ส่งเสริม บุคคลอื่นให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความยั่งยืนในสถานศึกษาบนพื้นฐานของ ธรรมชาติและกระบวนการเรียนรู้ ด้วยการบูรณาการทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์

2) การส่งต่อความสำเร็จ ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การส่งต่อความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว โดยพื้นฐานการมองภาพรวมขององค์กร ตั้งแต่อดีต ที่ประสบความสำเร็จ สภาพปัจจุบันที่องค์กรประสบอยู่ และอนาคตที่องค์กรคาดหวังที่ต้องการ ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังมีการสร้างกลยุทธ์และจุดแข็ง ตลอดจนปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างองค์กร นโยบาย ให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เป็น กำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ ทั้งเป็นการเตรียมการส่งต่ออำนาจการบริหารให้กับผู้บริหาร สถานศึกษาท่านใหม่ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา

3) การกระจายอำนาจ ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระจายอำนาจการบริหารของตน ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับผิดชอบของการตัดสินใจร่วมกันในทุก ระดับ ผ่านรูปแบบของคณะกรรมการ ในการสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ใช้ ในสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน กลุ่มงาน และโรงเรียน นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมบุคลากร ให้มีการกำหนด ตัดสินใจทิศทาง วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ภายใต้กระบวนการดูแล และประเมินผลอย่าง ชัดเจน ทำให้เกิดการคล่องตัวและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน

4) ความยุติธรรม ศึกษาจาก เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ปราศจากอคติ ตามหลักกฎหมาย หลักศีลธรรม จริยธรรม และการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมทั้ง บุคลากรภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรรอบข้าง เป็นต้น โดยอ้างอิงข้อมูล สถิติ ภายใต้กระบวนการการบริหารผลตอบแทน คำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล มีการสนับสนุน ปัจจัยต่าง ๆ การสร้างแรงจูงใจ บนพื้นฐานความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

5) ความหลากหลาย ศึกษาจาก สุวิตรา บุญแจ้ง (2563) สุนทรีพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความ หลากหลาย หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญบูรณาการผสมผสานความ หลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์กรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ วัฒนธรรม ฯลฯ ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับตัว กลายเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการแลกเปลี่ยน แนะนำ และเรียนรู้ร่วมกันจากองค์ความรู้ และ

ประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อสร้างประโยชน์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนด

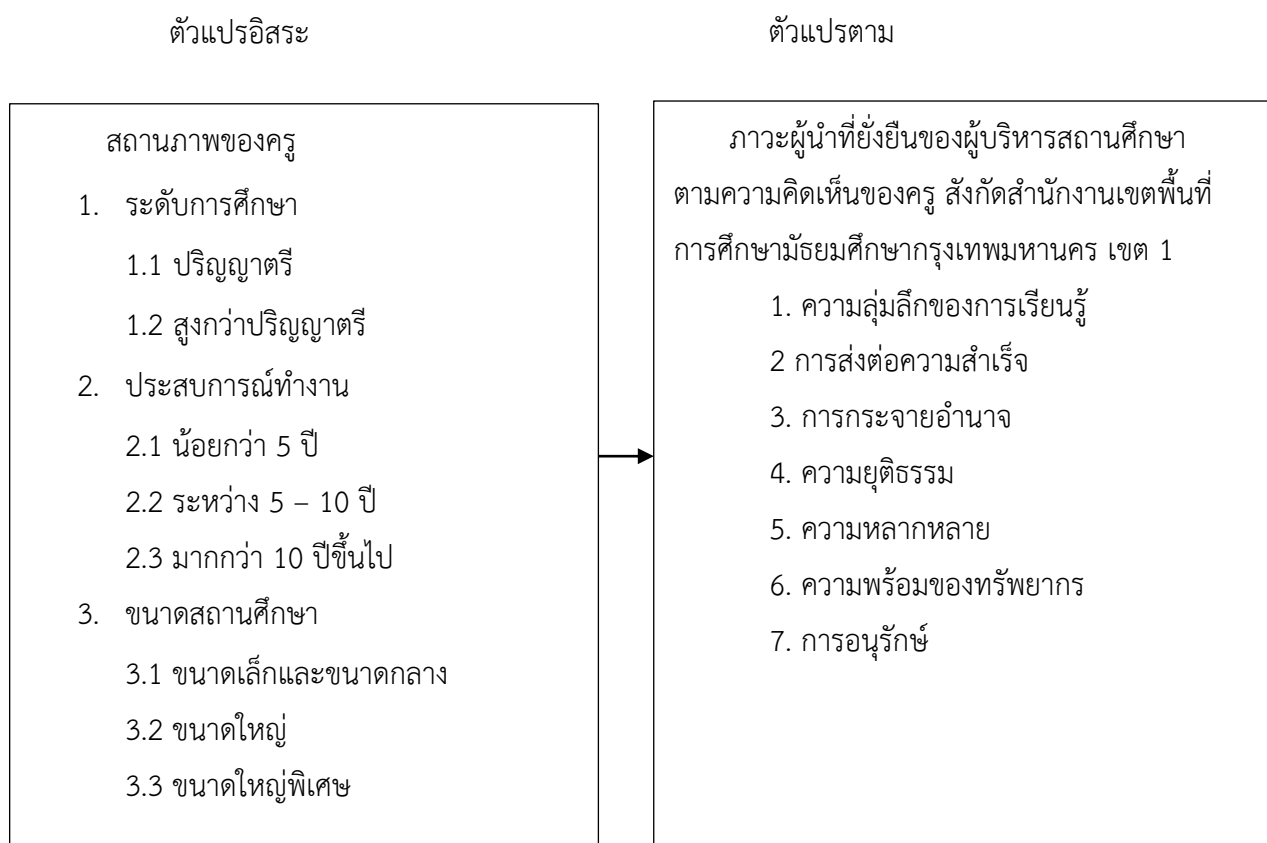
6) ความพร้อมของทรัพยากร ศึกษาจาก สุนทรืพร อำพลพร (2563,2564) พัทธภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) วสันต์ ศักดาศักดิ์ (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) Wayne, V., & Polly, C. (2011) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพร้อมของทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดหา บำรุงรักษา วางแผน บริหาร และควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล กลุ่ม หน่วยงานขององค์กรในการนำทรัพยากร ดังกล่าวนี้อุปถัมภ์ปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ของตนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7) ความกลุ่มเล็กของการเรียนรู้ ศึกษาจาก ลดาธรา วิชญปริดากร (2562) สุนทรืพร อำพลพร (2563,2564) วสันต์ ศักดา (2565) Hargreaves, A. & Fink, D. (2006) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การอนุรักษ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดจากองค์ความรู้ และประสบการณ์ของอดีต ปัจจุบัน ด้วยนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร และภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาสร้างเครือข่ายทางการศึกษาและสร้างสรรค์องค์กรให้เกิดมีความยั่งยืนอนาคตที่ดีขึ้น

ดังนั้นภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จึงเป็นภาวะผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้บริหารโรงเรียนเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างโอกาสและสามารถดำรงคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D (2006) ประกอบด้วย ความกลุ่มเล็กของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร การอนุรักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประชากร คือ ครู จำนวน 5,000 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 357 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen Cohen (2011) จากนั้นใช้วิธีการคัดเลือกด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ของ อิททิพัทธ์ สุวทันพรกุล (2561) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และตอนที่ 2 สอบถามระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Hargreaves, A. & Fink, D (2006) ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร การอนุรักษ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตรฐานวัดแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ใช้ศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 รวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google

Form ระหว่างวันที่ 9 มกราคม – 12 มีนาคม พ.ศ. 2565 ได้ข้อมูลกลับมา 291 คน คิดเป็นร้อยละ 81.51 นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังปรากฏตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้	4.30	.49	มาก
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.29	.48	มาก
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.23	.54	มาก
4. ด้านความยุติธรรม	4.26	.50	มาก
5. ด้านความหลากหลาย	4.29	.46	มาก
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.25	.52	มาก
7. ด้านการอนุรักษ์	4.30	.52	มาก
รวม	4.27	.46	มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.26$) ด้านความพร้อมของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.25$) และด้านการกระจายอำนาจ ($\bar{X} = 4.23$)

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏตารางที่ 2 – 4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 202)		(n = 89)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านความถนัดลึกของการเรียนรู้	4.29	.48	4.33	.51	-0.663	0.508
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.31	.43	4.24	.58	0.903	0.624
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.25	.51	4.19	.61	0.791	0.430
4. ด้านความยุติธรรม	4.28	.45	4.24	.60	0.531	0.596
5. ด้านความหลากหลาย	4.29	.43	4.28	.54	0.199	0.842
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.25	.49	4.2	.59	-0.026	0.980
7. ด้านการอนุรักษ์	4.3	.49	4.29	.58	0.110	0.912
รวม	4.28	.42	4.26	.53	0.291	0.771

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน			F	Sig.
	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า		
	5 ปี	5-10 ปี	10 ปี ขึ้นไป		
	(n=106)	(n=127)	(n=58)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้	4.32	4.23	4.43	3.518*	0.031
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.30	4.24	4.37	1.634	0.197
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.28	4.14	4.34	3.496*	0.032
4. ด้านความยุติธรรม	4.28	4.20	4.36	2.008	0.136
5. ด้านความหลากหลาย	4.30	4.24	4.38	1.932	0.147
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.27	4.20	4.33	1.390	0.251
7. ด้านการอนุรักษ์	4.31	4.23	4.42	2.729	0.067
รวม	4.29	4.21	4.38	2.723	0.67

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ และด้านการกระจายอำนาจ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความยุติธรรม ด้านความหลากหลาย ด้านความพร้อมของทรัพยากร และด้านการอนุรักษ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=291)

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			F	Sig.
	ขนาดเล็ก และกลาง	ขนาดใหญ๋	ขนาดใหญ๋ พิเศษ		
	(n=68)	(n=94)	(n=129)		
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$		
1. ด้านความลุ่มลึกของการเรียนรู้	4.18	4.36	4.33	2.950*	0.054
2. ด้านการส่งต่อความสำเร็จ	4.14	4.37	4.32	5.126*	0.006
3. ด้านการกระจายอำนาจ	4.11	4.30	4.25	2.661	0.072
4. ด้านความยุติธรรม	4.19	4.32	4.27	1.480	0.229
5. ด้านความหลากหลาย	4.19	4.34	4.31	2.218	0.111
6. ด้านความพร้อมของทรัพยากร	4.09	4.34	4.28	5.049*	0.007
7. ด้านการอนุรักษ์	4.17	4.37	4.32	3.272*	0.39
รวม	4.15	4.34	4.30	3.718*	0.25

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งต่อความสำเร็จ ด้านความพร้อมของทรัพยากร และด้านการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกระจายอำนาจ ด้านความยุติธรรม และด้านความหลากหลายไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีการแสดงพฤติกรรมถึงคุณลักษณะ ความสามารถ ด้วยกระบวนการบริหารที่เน้นให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เน้นผลสำเร็จในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการคงอยู่และพัฒนาสถานศึกษาภายใต้บริบทของสถานศึกษาที่เข้ามาเป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการแสวงหา องค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างรอบด้านให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์และจุดแข็งของสถานศึกษา ภายใต้บริบทที่แตกต่างของสภาพปัจจุบัน

และความคาดหวังในอนาคต ด้วยการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังบูรณาการองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารในอดีต มาสร้างเป็นนวัตกรรมการบริหาร และสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ พ.อ. อักษรเสือ (2562) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ เรื่องเดช ภูโบราณ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ พัชรภรณ์ สิทธิสถิตย์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ สุขวิเลิศ คำอู่สาร (2565) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ วสันต์ ศักดา ศักดิ์ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานครูในทุกระดับ การศึกษาเน้นความยุติธรรม ผ่านกระบวนการตัดสินใจด้วยหลักศีลธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ปราศจากอคติ เน้นความมีเหตุผล คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูและบุคลากร ด้วยการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ พื้นฐานความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ จนเกิดความยั่งยืนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0 ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก สอดคล้องกับ ชัชวาล แก้วกระจาย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน มีชัย ศรีคุณ

(2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กัญญภัค จุฑพลกุล (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ อภิขญา ลิงเพ็ชร (2565) เรื่อง ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานทุกคน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน และกลุ่มงาน โดยให้ความสำคัญกับความสามารถที่แตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้ทุกภาคส่วนมีปรับตัวให้เข้ากับองค์กร และปรับตัวให้กลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพระดับนานาชาติ ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู และสอดคล้องกับกลยุทธ์พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับ อภิขญา ลิงเพ็ชร (2565) ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง มีชัย ศรีคุณ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ กัญญภัค จุฑพลกุล (2565) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มักจะได้รับการแต่งตั้ง เข้ารับตำแหน่งใหม่ หรือการรับย้ายผู้บริหารสถานศึกษาภายนอกเขตพื้นที่ จึงทำให้ผู้บริหารยังไม่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษามากเท่าที่ควร จึงต้องอาศัยระยะเวลาในการแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์การบริหารงาน ผสมกับความพร้อมของทรัพยากรในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่ไม่เพียงพอ แตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ย้ายจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ทำให้มีประสบการณ์ องค์ความรู้ที่สั่งสมมาจากการบริหาร ตลอดจนสถานศึกษามีความพร้อมด้านทรัพยากร จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ กลยุทธ์ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว มีการสร้างนวัตกรรมและวัฒนธรรมที่ดีงามของสถานศึกษาที่บูรณาการความสำเร็จของผู้บริหารของสถานศึกษาในอดีต ความต้องการในอนาคต ภายใต้บริบทของแต่ละสถานศึกษา ส่งผลทำให้เกิดความยั่งยืนของสถานศึกษา สอดคล้องกับ นพ พล ศุภวิทยาเจริญกุล (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ อภิขญา จะเรียมพันธ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับพลนวัติ ศรีสูงเนิน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวม มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 2 หลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ การส่งต่อความสำเร็จ การกระจายอำนาจ ความยุติธรรม ความหลากหลาย ความพร้อมของทรัพยากร และการอนุรักษ์ เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง สร้างโอกาสและสามารถดำรงคงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ตามหลักการภาวะผู้นำที่ยั่งยืน จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งมั่นของการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้การนำองค์ความรู้ ประสบการณ์ที่แสวงหาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย วางแผนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนคิดค้นวิธีการการบริหารสถานศึกษา และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บริบทชุมชน สังคม ประเทศชาติและสังคมโลก

1.2 ด้านการส่งต่อความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ที่เน้นความสำเร็จในระยะยาว บนพื้นฐานการมองภาพรวมขององค์กร ตั้งแต่อดีต ปัจจุบัน และอนาคตที่องค์กรคาดหวังที่ต้องการประสบความสำเร็จ ตลอดจน ต้องวางแผน ปฏิบัติงาน ตรวจสอบ และสรุปผลการดำเนินงานของการบริหารสถานศึกษาของตนเองให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเตรียมการส่งต่ออำนาจการบริหารให้กับผู้บริหารสถานศึกษาท่านใหม่ เมื่อสิ้นสุดอำนาจในการบริหาร

1.3 ด้านการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดทิศทาง วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับห้องเรียน ฝ่ายงาน กลุ่มงาน และโรงเรียน

1.4 ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนากระบวนการการบริหารผลตอบแทนที่ให้ผลประโยชน์ต่อส่วนรวมในทุกภาคส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาด้วยความยุติธรรม ตลอดจนส่งเสริมการใช้ข้อมูล สถิติ หรือผลการบริหารสถานศึกษาใช้ในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการแก้ไขปัญหายิ่งขึ้น

1.5 ด้านความหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนแนะนำ เรียนรู้ร่วมกันจากองค์ความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย อีกทั้งนำผลผลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย มาพัฒนาการทำงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตลอดจนผลงานความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในการบริหาร เพื่อสร้างประโยชน์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.6 ด้านความพร้อมของทรัพยากร ผู้บริหารควรมีการวางแผนบริหารทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเพียงพอ อีกทั้งจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากรได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ของตนสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.7 ด้านการอนุรักษ์ ผู้บริหารควรมีการนำองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา ในอดีตมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความยั่งยืนด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2

2.3 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กัญญภัค จุฑพลกุล และทัศนะ ศรีปัดดา. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10)
- เกษร เกษมชื่นยศ. (2563). การพัฒนาคนไทยตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 26(1)
- โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ. (2564). *SDG GUIDEBOOK คู่มือการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างไรให้ยั่งยืน*.
- ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2566, จาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet>
- จรุงจิต สมบัติวงศ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2)
- ชยากร เลิศอังกูร. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำอย่างยั่งยืนในธุรกิจแวนตาขนาดเล็กแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัชวาล แก้วกระจ่าย และวิจิต แสงสว่าง (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(3)
- ธีรศักดิ์ (อุปรมัย) อุโปมยอธชัย. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยสกลนคร*, 22(6)
- นัตยา ปิลันธนานนท์. (2563). การศึกษาที่ยั่งยืน. *วารสารพัฒนาทักษะวิชาการอย่างยั่งยืน*, 2(3)
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- พลวัติ ศรีสูงเนิน และจักรกฤษณ์ โปตาพล. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 7(2)
- พัชรภรณ์ สิทธิสถิตย์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พา อักษรเสือ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน
สังกัด สำนักงานการศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 6(3)
- มีชัย ศรีคุณ. (2562). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 :
กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 1(6)
- มูลนิธิมั่นพัฒนา. (2562). สืบสานสู่ปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :
บริษัท ส.พิจิตรการพิมพ์ จำกัด.
- เรืองเดช ภูโบราณ. (2562). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบยั่งยืนที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง
วิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลดารชา วิชญปริดากร และศิลาชัย สุวรรณมณี. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้สถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. การประชุมหาดใหญ่
วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วสันต์ ศักดาศักดิ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วีระศักดิ์ บุญญดิษฐ์ และคณะ. (2564). การศึกษาที่ยั่งยืน. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 3(6)
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). ผู้นำ นักบริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่
ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559 – 2563. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท ซีดี มีเดีย ไกด์ จำกัด.
- สุทธิพงษ์ ตาสาโรจน์ และพระครูวิจิตรปัญญาภรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด, 1(2)
- สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสาร มจร บาฬีพุทธโฆสปริทรรศน์, 1(8)

สุนทรีพร อำพลพร และคณะ. (2564). *สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษา*.

วารสาร มจร บาฬีพุทธโฆสปริทรรศน์, 7(4)

สุวิตรา บุญแจ้ง . (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ยั่งยืนของสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาระถมศึกษานนทบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต,

สุวิเลิศ คำอู่สาร และคณะ. (2565). *ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยสกลนคร, 41(11)

อภิขญา จะเรียมพันธ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา*

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(11)

อภิขญา ลิงเพ็ชร และคณะ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่าย*

โรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2(9)

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrew J. DuBrin (2020). *Leadership : research findings, practice, and skills* .Boston, MA :

Cengage

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Resesrch methods in education (7thEd.)* NewYork

: Routledge

Gorton.R (2007) .*School Leadership Administration*. United States.

Hargreaves, A. & Fink, D. (2006). *Sustainable Leadership*. San Francisco

UNESCO-ACEID. (1997). *Educating for a Sustainable Future : A Trans disciplinary*

Vision for Concerted Action. Report of the Third UNESCO-ACEID International
Conference, Bangkok Thailand.

Wayne, V., & Polly, C.(2011). *Sustainable Leadership : Linking Theory and Practice*.

SSRN Working Paper Series, 21 October 2011

World Commission on Environment and Development. (1987). *Our common future*.

Oxford, Great Britain: Oxford University Press.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

เกียรติศักดิ์ พลเดช¹ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์² และละมุล รอดขวัญ³

Retrieved 22-04-2023;

Revised 28-04-2023;

Accepted 29-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 302 คน จากการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากการนำแบบสอบถามไปใช้จริง เท่ากับ .943 และ .931 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครู มีทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก 2) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806 และ 4) ปัญหาพบว่าบางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของครู มีการประชุมเพื่อหารือกันน้อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์; การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

² รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Relationships between Perceptions of Using Administrative Power and Working Motivations of Teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2

Keattisak Phondet¹ Wirat Thummarpon² and Lamun Rodkhwan³

Abstract

This study aimed to investigate teachers' perception of using administrative power of school administrators and working motivation of teachers, relationships between perception of administrative power and working motivation of teachers, and to examine problems and suggestions concerning school administrative power and working motivation of teachers under Trang Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 302 teachers obtained by using Krejcie and Morgan's table for sample size determination with 95% confidence, and stratified random sampling based on school size. The study instrument was a five-point rating scale questionnaire with the reliability coefficients of .943 and .931 respectively. The statistics used in this study included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results revealed that 1) the teachers' perceptions of using school administrative power were found at very appropriate levels. 2) The teachers' working motivation was found at good levels. 3) There was a highly positive relationship between the overall perceptions of using administrative power and working the overall motivation of teachers at the significance level of .001 with the correlation coefficient of .806, and 4) problems indicated that, some, administrators did not exercise their power properly in various occasions. Also, teachers were at odds with their administrators at work. Suggestions were made that administrators should listen to teachers' opinions, arrange a meeting for making decisions together and for boosting working motivation.

Keyword: Relationship; Using Administrative Power; Working Motivation

Type of Article: Research Article

¹Student of the Master of Education program, Southern College of Technology

²Assoc. Prof. Dr., Lecturer of the Master of Education Program, Southern College of Technology

³Lecturer of the Master of Education Program, College of Innovation Management

บทนำ

ปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา ส่งผลให้ทุกประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาประเทศของตนเองให้มีความก้าวหน้าทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา ทั้งนี้การพัฒนาสิ่งต่างๆเหล่านั้นต้องอาศัย ปัจจัยหลายๆอย่างประกอบกัน รวมไปถึงทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศนั้นๆให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกประเทศต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสิ่งที่จะมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของประเทศนั้นๆนั่นก็คือ การศึกษา ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ดูได้จากการพัฒนาระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพพร้อมกับการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้าโลก จึงมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อมุ่งสร้างพื้นฐานชีวิตให้เด็กเยาวชน มีความเข้มแข็ง สร้างความรู้ ความสามารถ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 30-37) โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมให้คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัว สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น จะเห็นได้ว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งสถานที่ที่รับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยศึกษานั้น คือ สถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ

สถาบันการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่มนุษย์ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น.2) โดยโรงเรียนถือว่าเป็นสถาบันศึกษาที่สำคัญ เพราะเป็นหน่วยงานระดับพื้นฐานที่ให้ความรู้ ความสามารถ มนุษย์ระดับเยาวชน โดยโรงเรียนนั้นเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงในการพัฒนาเยาวชนของประเทศให้เติบโตขึ้นมาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หรือตรงตามเป้าหมายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 75-82) ที่มุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีความเก่ง ดี มีสุข ให้โอกาสในการศึกษา และเรียนรู้

อย่างมีคุณภาพ และตรงตามเป้าหมายการศึกษา คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ยึดคุณธรรมนำความรู้ สู่สังคมไทย ซึ่งโรงเรียนมีผู้รับผิดชอบสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะ บริหารการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดความสำเร็จก้าวหน้าในโลกในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายด้าน เช่น ปัจจัยผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยครู และปัจจัยโรงเรียน เป็นต้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์ในการบริหารเพื่อที่จะบริหารปัจจัยต่างๆ ให้ เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจึงกลายเป็นกลไกหลักที่จะต้องทำงานร่วมกันใน การจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีอำนาจมากที่สุดภายใน โรงเรียน และเมื่อต้องทำงานร่วมกับครูภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการครู และบุคลากรเพื่อที่จะควบคุมครูในโรงเรียนให้ปฏิบัติตามกฎและระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้อำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพราะหากผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจแบบ ช่มแวง บังคับครูจนมากเกินไป ก็จะทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจเกิดการต่อต้าน ทำให้การ ทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพและจะส่งผลให้การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนไม่มี ประสิทธิภาพเช่นกัน แต่หากผู้บริหารโรงเรียนใช้อำนาจปล่อยมากเกินไป ก็อาจจะทำให้ครูขาดความรับผิดชอบ ไม่ปฏิบัติงานตามคำสั่ง ปล่อยปละละเลยในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวขึ้นกับครู การทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนก็จะดำเนินไปแบบไม่ก้าวหน้า และส่งผลให้การจัดการศึกษา ให้กับนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักอำนาจแต่ละด้าน และควรใช้อำนาจแต่ ละด้านนั้นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้การทำงานระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และครูดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงส่งผลให้การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพราะแรงจูงใจ จะทำให้คนมีพลัง มีความหวัง และมีความสุขในชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิส, 2552, น. 154) โดยปกติทั่วไป ผู้ใดมีแรงจูงใจ ผู้นั้นก็จะมีพลังในการทำงาน มีความสุข มีแรงกระตุ้นอยากที่จะใช้ ชีวิต หรืออยากที่จะทำงาน แต่ถ้าหากผู้ใดขาดแรงจูงใจ ผู้นั้นก็จะมีพลัง ขาดแรงกระตุ้นในการใช้ชีวิต หดหู่ เศร้า หมอง เช่นเดียวกันกับครูในโรงเรียน ครูก็ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้ครูมีความ กระตือรือร้นในการอยากทำงาน ตั้งใจ รักงานนั้นๆ จนงานที่ปฏิบัตินั้นเกิดความสำเร็จ ในปัจจุบันการจูงใจครูจึง เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีความรู้ทักษะต่างๆที่ดี หรือมีการใช้อำนาจที่เหมาะสม จนสามารถทำ ให้ครูเกิดแรงจูงใจในได้ เพราะเมื่อครูเกิดแรงจูงใจ ครูก็จะมีแรงกระตุ้นในการทำงาน รักงาน อยากที่จะ

ทำงานให้เกิดผลสำเร็จ อย่างเต็มที่ และมีความสุข จนทำให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างก้าวกระโดด โรงเรียนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อครู ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจเป็นเครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่เกิดความต่อต้าน เพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู และการดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียนดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นการใช้อำนาจของผู้บริหารในด้านต่างๆ จึงต้องคำนึงถึงแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วย ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 อยู่ในระดับเหมาะสม
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 อยู่ในระดับดี
3. ทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารจากแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

French and Raven (French and Raven, 2001, pp. 321-326) ได้ศึกษาและอธิบายถึงแหล่งที่มาของอำนาจ 5 ประเภท คือ

1. อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถในการให้คุณประโยชน์ หรือรางวัลแก่ผู้อื่น และคุณประโยชน์นั้นเป็นสิ่งมีค่าในสายตาของผู้รับด้วยการใช้อำนาจนี้จึงเป็นไปตามแนวทางการเสริมแรง (concept of reinforcement) นั่นก็คือ การใช้รางวัลนั้นเป็นการแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

2. อำนาจจากการขู่บังคับ (Coercive Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถขู่บังคับทำให้ผู้ถูกบังคับเกิดความกลัวที่จะถูกลงโทษและปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้บังคับซึ่งเป็นไปตามแนวความคิดของการเสริมแรงในทางลบ (negative reinforcement) การใช้อำนาจในลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดประสิทธิผลกับองค์การได้หากกระทำอย่างระมัดระวัง

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากวัฒนธรรมหรือองค์การ แต่อำนาจนี้จะต้องมีลักษณะของความชอบธรรม

4. อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลหนึ่งสามารถดึงดูดบุคคลอื่นอันเนื่องจากลักษณะหรือบุคลิกลักษณะส่วนตัว ทำให้บุคคลอื่นเกิดความเคารพ ยกย่องและเกิดความไว้วางใจโดยไม่มีข้อสงสัย เกิดความอยากเข้ามาเป็นพวกหรืออยากถือแบบอย่างเหมือนกับเขา มีความสวามิภักดิ์ และมีความผูกมัดกับเขา

5. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้เกิดจากการที่บุคคลมีความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ทำให้เขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจในตัวเอง

ทฤษฎีของ Herzberg ได้ศึกษาทฤษฎีจูงใจ – คำจูง (Herzberg, 1959, pp. 60-63)

ปัจจัยการจูงใจ (Motivating factors) ปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง มีดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจในการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถ และมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาส หรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ตามแนวคิด ทฤษฎีการใช้อำนาจของเฟรนช์ และราเวน (French and Raven, 2001, p. 321-326) และทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 60-63) ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากรทั้งหมดโดยใช้วิธีการสุ่มตามขนาดโรงเรียน ร้อยละ 30 ในแต่ละขนาด ยกเว้นโรงเรียนขนาดใหญ่จะใช้ทุกโรงเรียน ทำการสุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนแต่ละขนาด ด้วยวิธีการจับฉลาก หลังจากนั้นหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบสัดส่วน เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากรายชื่อของครูในแต่ละโรงเรียน ตามจำนวนที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นลักษณะเลือกตอบเกี่ยวกับทัศนคติการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตามแนวคิด และทฤษฎีของเฟรนช์ และราเวน ได้จำแนกการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจการอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ และทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย 0.945 และได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 69) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 314)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 ด้าน ระดับเหมาะสมมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ด้านอำนาจการอ้างอิง ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจการบังคับ และด้านอำนาจการให้รางวัล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	ทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านอำนาจการให้รางวัล	4.44	0.33	เหมาะสมมาก	5
2	ด้านอำนาจการบังคับ	4.45	0.32	เหมาะสมมาก	4
3	ด้านอำนาจตามกฎหมาย	4.47	0.33	เหมาะสมมาก	3
4	ด้านอำนาจการอ้างอิง	4.49	0.33	เหมาะสมมาก	2
5	ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ	4.50	0.32	เหมาะสมอย่างยิ่ง	1
รวม		4.47	0.33	เหมาะสมมาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 ด้าน ระดับเหมาะสมมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.32) ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.33) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) ด้านอำนาจการบังคับ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.32) และด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านความสำเร็จในงาน	4.49	0.31	ดี	1
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	0.34	ดี	5
3	ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.47	0.32	ดี	3
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.48	0.30	ดี	2
5	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.45	0.33	ดี	4
รวม		4.46	0.32	ดี	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.32) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.31) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.30) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.32) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.33) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน และโดยรวม กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)		
	R	r ²	ระดับความสัมพันธ์
อำนาจการให้รางวัล (X1)	0.627***	0.393	สูง
อำนาจการบังคับ (X2)	0.728***	0.530	สูง
อำนาจตามกฎหมาย (X3)	0.678***	0.460	สูง
อำนาจการอ้างอิง (X4)	0.711***	0.506	สูง
อำนาจความเชี่ยวชาญ (X5)	0.747***	0.558	สูง
การใช้อำนาจของผู้บริหาร (X6)	0.806***	0.650	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627 (r^2) เท่ากับ .393 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 39.3 ที่เหลือร้อยละ 60.7 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจการบังคับ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .728 (r^2) เท่ากับ .530 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการบังคับ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 53.0 ที่เหลือร้อยละ 47.0 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจตามกฎหมาย กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .678 (r^2) เท่ากับ .460 แสดงว่า

การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 46.0 ที่เหลือร้อยละ 54.0 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจการอ้างอิง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .711 (r^2) เท่ากับ .506 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ด้านอำนาจการอ้างอิง มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 50.6 ที่เหลือร้อยละ 49.4 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .747 (r^2) เท่ากับ .558 แสดงว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อำนาจความเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ร้อยละ 55.8 ที่เหลือร้อยละ 44.2 เป็นมีความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา และข้อเสนอแนะ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าทัศนะของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครู มองว่าผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญได้เหมาะสมอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ด้านอำนาจการอ้างอิง ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.33) และด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.33) และพฤติกรรมที่ครู มองว่าผู้บริหารส่วนใหญ่แสดงออกมาเหมาะสมเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านอำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.33) อาจเพราะ การที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มีความเข้มข้น เพื่อหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนี้้อย่างแท้จริง มีความเชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ที่สำคัญของผู้บริหาร ทั้งภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารงานต่างๆ สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการ และทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาได้เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ทุกคนก็ต้องมีความเชี่ยวชาญในความรู้ ความสามารถต่างๆ เพื่อการเป็นผู้บริหารที่ดี ดังนั้น การที่ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญต่างๆเป็นอย่างดี ก็จะสามารถทำให้ครูมีทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับที่เหมาะสมมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ดา สายนุ้ย (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ครูมีทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ใน

ระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญ และกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Bumette (1993) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะการใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่ในโครโนนาเหนือ พบว่า การใช้ฐานอำนาจของครูใหญ่เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับโดยทั่วไปครูใหญ่ใช้อำนาจแตกต่างกันโดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับของประสบการณ์ ส่วนลำดับความคิดเห็นของครูใหญ่เกี่ยวกับอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างอิง อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย และอำนาจการบังคับ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเพศ ระดับของโรงเรียน หรือระดับประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ringrose (1977) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู กับฐานอำนาจครูใหญ่ ระบบการบริหารในโรงเรียน และบุคลิกลักษณะของครูใหญ่ พบว่า อำนาจความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.31) สูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.30) และด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.32) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.34) ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มุ่งความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหลัก เมื่อครูได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานต่างๆ จนงานที่ทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ลดา สายนุ้ย (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 ยิ่งผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการใช้อำนาจระดับเหมาะสมมาก ก็ยิ่งทำให้แรงจูงใจในการทำงานของครูมากขึ้นด้วยเนื่องจาก การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน นั่นคือหากผู้บริหารแสดงอำนาจในทางที่เหมาะสม ก็จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นในการบริหารงานของผู้บริหารถ้ามีการประยุกต์ใช้อำนาจในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับงาน และบุคคลได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นทั้งแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ลดา สายนุ้ย (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนิยาพร วงษ์ขันธุ์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ งามสง่า (2564) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับแรงจูงใจของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกันสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี ทองสุกใส (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยปรากฏว่า การใช้อำนาจในภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่าปัญหา และข้อเสนอแนะการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า บางส่วนเกิดจากการใช้อำนาจที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร มีการประชุมเพื่อหารือบ่อย ทำให้การวางแผนในการทำงานต่างๆ และการมอบหมายงานไม่มีความชัดเจน ผู้บริหารยึดความคิดตัวเองเป็นหลัก ไม่ได้รับฟังครูตามภาพรวม ทำให้ครูไม่กล้าเสนอ และตัดสินใจ

สรุป

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .806 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอำนาจการให้รางวัล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .627 ด้านอำนาจการบังคับ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .728 อำนาจตามกฎหมาย กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .678 อำนาจการอ้างอิง กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .711 อำนาจความเชี่ยวชาญ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .747 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าทัศนคติของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก แต่อำนาจด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรที่จะใช้อำนาจการให้รางวัลให้มีความเหมาะสมมากที่สุด บนพื้นฐานความยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมกัน การปฏิบัติบนพื้นฐานความยุติธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมกัน จะทำให้การใช้อำนาจการให้รางวัลนั้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ดี ให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และนักเรียนได้เป็นอย่างดี

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มุ่งความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหลักดังนั้น หากผู้บริหารโรงเรียนต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้งานที่ครูทำประสบผลสำเร็จ ควรที่จะมอบหมายงาน

ให้เหมาะสมกับครู จะทำให้ครูเกิดความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปได้อย่างดี ตลอดจนได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ดังนั้นในการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน กับครู ผู้บริหารควรทำในลักษณะที่เหมาะสม โดยยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียม แต่หากใช้อำนาจโดยไม่ยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาค และความเท่าเทียม ใช้อำนาจด้านใดด้านหนึ่งไม่เหมาะสม จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ดังนั้น ผู้บริหารควรเรียนรู้ที่จะใช้อำนาจด้านต่างๆ ในการบริหารให้มีความเหมาะสมมากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากทัศนะของครูเท่านั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจจะนำเสนอตามทัศนะของผู้บริหาร หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หรือผู้บริหาร ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
- 3) ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำนายผลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.moe.go.th>.
- กานต์ลดา สายนุ้ย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนะต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- จริยวดี ศรีทิพย์อาสน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับขวัญ และกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ณัฐนันท์ วิริยาธนาโชติ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปิยวรรณ งามสง่า. (2564). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธินี ทองสุกใส. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ศรินยาพร วงษ์ขันธุ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Burnette, N. P. (1993). "A descriptive study of the power based used by North Carolina principals." *Dissertation Abstracts International*. 53(1), 2173-A.
- French, J. R. P., & Raven, B. H. (2001). *The Bases of Social Power Group Dynamics*. New York, N.Y. Harper & Row. (1960). : *quoted in Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research and Practice*. Boston: McGraw-Hill.
- Ringrose C. K. (1977). *An exploratory study of the relationship between the teacher's the management systems of their school, and selected characteristics of the principals*. Dissertation Abstracts International.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley.

การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

สมชาย ลอยเลื่อน¹

Retrieved 7-07-2023;

Revised 11-08-2023;

Accepted 18-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับการจัดการพัฒนาสมรรถนะ การทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 ราย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานแตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร; สมรรถนะการทำงาน; กรมสรรพสามิต

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ เจ้าหน้าที่งานสรรพสามิตปฏิบัติงาน สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

ที่อยู่: สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 กรมสรรพสามิต ถ. นครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

อีเมล: yourmanchay32@gmail.com

Competency Developing Management Personnel Attached to Department

Somchay Loyluan¹

Abstract

The Objectives of this research were to 1) verified Competency developing management; personnel attached to Excise Department. 2) compare Competency developing management via respondents attitude's subtract by demographic factors. 3) explain correlation between critical success factors with competency developing management. This was quantitative research; sample were 376 personnel attached to Excise Department. Questionnaires were data collection tools. Analytical statistics were frequencies percentages mean standard deviation t test ANOVA F and Pearson correlation. Major findings were 1) competency developing management were highest level. 2) competency developing management via respondents attitude's subtract by demographic factors were statistical significant difference at .05 level. Correlation between critical success factors with competency developing management were highly statistical significant positive at '01 level.

Keywords: personnel development; performance; Excise Department

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Excise officials on duty Bangkok Area Excise Office 3

Address: Bangkok Area Excise Office 3, Excise Department, Nakhon Chai Si Road, Nakhon Chai Si Subdistrict, Dusit District, Bangkok 10300

E-mail: yourmanchay32@gmail.com

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ (Competency) เป็นกระบวนการลงทุนในบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ มีความชำนาญและเชี่ยวชาญ เป็นการสร้างทุนมนุษย์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขันจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและสร้างควมยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว โดยการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถทำได้โดยการฝึกอบรม การศึกษา เทคโนโลยีและการวิจัย หรือการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในองค์กรนั้น ๆ (Knowledge management: KM) เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนองค์ความรู้หรือกระบวนการทำงานจากผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรสู่บุคลากรในองค์กรเอง และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และสร้างทุนมนุษย์ไปแข่งขันกับองค์กรอื่นต่อไป (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2555 หน้า 108) ซึ่งจะส่งผลต่อการช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนมีความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน และมีความรอบรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรดังกล่าวเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กร นอกเหนือจากการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้อีกด้วย นอกจากนั้นแล้วในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรด้วย ยกตัวอย่าง เช่น ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการทำงาน ส่งผลกระทบต่อระดับการศึกษาพื้นฐานที่ต้องใช้ในการทำงานด้วย โดยอัตราการเติบโตของงานที่ใช้วุฒิการศึกษาที่ไม่สูงจะลดน้อยลง โดยถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีมากขึ้น ขณะที่งานที่ต้องอาศัยวุฒิการศึกษาที่สูง (ระดับอุดมศึกษาขึ้นไป) ยังคงมีการเติบโตอยู่ จากข้อมูลทั้งหมดทำให้เห็นว่าในอนาคตอันใกล้ ความท้าทายที่สำคัญทั้งสำหรับองค์กรและบุคลากร คือ การปรับและเปลี่ยนแปลงบุคลากร (workforce transition) โดยเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีทักษะใหม่ ๆ เพราะในทุกการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีงานชนิดใหม่ ๆ ที่ต้องอาศัยทักษะใหม่ ๆ มาทดแทนอยู่เสมอ ในส่วนของบุคลากรเองก็ต้องวางแผนพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และควรหาหนทางเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ที่จะทำให้มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการและสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ (รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์, 2564)

กรมสรรพสามิตเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการเพื่อนำมาพัฒนาประเทศ ซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน มีเป้าหมายที่จะมุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมุ่งหวังให้บุคลากรมีคุณภาพที่พร้อมจะรองรับการดำเนินงานของกรมสรรพสามิตได้ ซึ่งปัญหาที่พบทั่วไป คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณลักษณะตามตัวชี้วัดสมรรถนะได้นั้น จะต้องใช้ทั้งรูปแบบการฝึกอบรมที่หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัด ให้มีการพัฒนาทักษะความคิดและการปฏิบัติของหัวหน้างาน โดยการสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และที่สำคัญ

คือ ต้องให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองด้วย แต่พบว่า ในข้อเท็จจริงมักจะไม่ค่อยได้ทำกัน เหลือเพียงแนวทางเดียว คือ การฝึกอบรมที่จัดโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความล่าช้าและมีค่าใช้จ่ายสูง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพื่อเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการของกรมสรรพสามิต และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ระบบงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

สมมติฐานการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตอยู่ในระดับมาก
2. การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต เป็นไปในเชิงบวก

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทบทวนวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพสามิต ประกอบด้วย

(1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร

ความหมายของสมรรถนะ

วิมาน วรรณคำ (2558, หน้า 60) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

รัชนิ ภรณ์ คุปรัตน์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “รู้” เช่น ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง 2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจักษ์จนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน 3. พฤติ

นิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” เช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่ต้องการ

นพดล เพชระ (2557, หน้า 14) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะว่า เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น

เบญจพร วรรณภูมิ และ บุญเลี้ยง ทูมทอง (2560, หน้า 11) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดยเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ และเกิดผลงานสูงสุดตามที่ต้องการ

พชรวิทย์ จันทรศิริ (2559, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้สมรรถนะต้องสามารถวัดได้สังเกตและสามารถพัฒนาได้

Shermon, 2004 (อ้างถึงใน กิตติคุณ ตั้งคำ, 2556, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย คือ 1. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ 2. สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Spencer and Spencer (1993, pp. 11) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะส่วนลึกอยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐาน และหรือผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าในการทำงานหรือในสถานการณ์หนึ่ง

Boyatzis (1982, pp. 21) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเบื้องต้นที่อยู่ภายในบุคคล หมายถึง แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะ (Trait) ทักษะ (Skill) มโนทัศน์ต่อตนเอง (Self – Image) บทบาททางสังคม (Social Role) และความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนตามความสามารถที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะส่วนลึกอยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของสมรรถนะ

เบญมาศ ชวตานุช (2560, หน้า 9-10) ได้จัดแบ่งสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
2. สมรรถนะในหน้าที่ (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ หรือ ที่เรียกว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (2563, หน้า 14) จำแนกสมรรถนะได้ 5 ประเภท

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะของแต่ละคนที่เป็น ความสามารถเฉพาะตัวที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดงที่มีชื่อเสียง ความสามารถของนักดนตรี นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้น เท่านั้น เช่น บริษัท เจเนอรัลมอเตอร์ มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ทีโอเอ มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้ คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือการสื่อสารการ วางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่ รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่ มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่องค์กรต้อง กำหนดให้มีสมรรถนะต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลถึงองค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้ในที่สุด ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคน เพราะหน้าที่หลักของ องค์กรภาครัฐ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ถ้าข้าราชการทุกคนมีการให้บริการที่ดีก็จะทำให้องค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือ ระดับตำแหน่งใดก็ตาม 2) สมรรถนะ ตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน 3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคล ในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

(2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler, L. (1984, pp. 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การจัดการ ดำเนินงานให้บุคลากร ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งอันที่จะนำมาซึ่ง การปรับปรุง ความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน ให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทั้งทรัพยากรมนุษย์และองค์กรในปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกิจกรรมสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development)

Bohlander, Snell and Sherman (2010, pp. 726) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities)

แสงเดือน เรือนคำ (2564, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกประเภทต่างๆ ได้หลายอย่าง (จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559, หน้า 17) ได้กล่าวถึงกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร สามารถจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

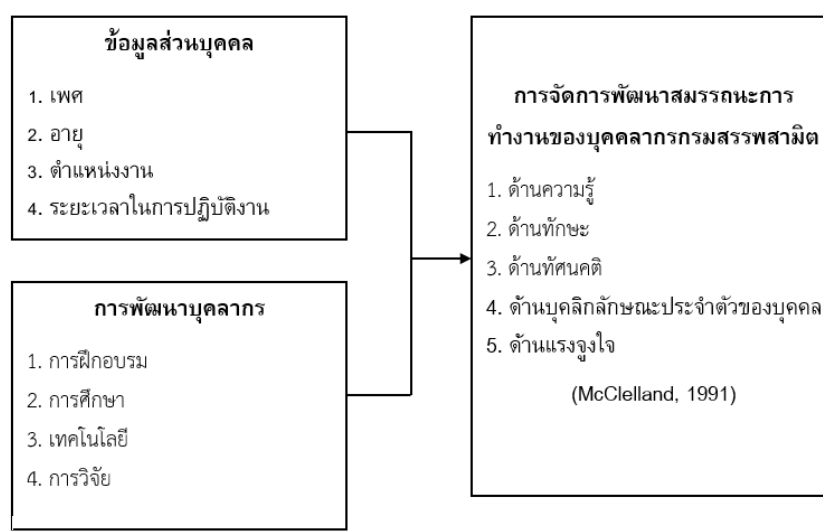
1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในงาน
 - 1) การฝึกอบรม (Training)
 - 2) การสอนงาน (Job Instruction & Coaching)
2. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่
 - 1) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ (Transfer)
 - 2) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
 - 3) การทดลองเวียนงาน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)
 - 4) การรักษาการแทน (Acting)
 - 5) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)
 - 6) การดูงาน (Study Tour/Visit)
 - 7) การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)
 - 8) การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
 - 9) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ (QC. Cycle)
 - 10) การจัดเปลี่ยนรูปแบบองค์กร
 - 11) การให้ร่วม คณะทำงาน (Working Group)
3. กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่
 - 1) การให้ทุนการศึกษา
 - 2) การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว

4. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่

- 1) การจัดโปรแกรมการศึกษา
- 2) การให้คู่มือในการปฏิบัติงาน
- 3) การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
- 4) การจัดวารสารทางวิชาการ ในสาขาอาชีพให้อ่าน
- 5) การส่งเอกสารให้ทนายงานสรุปส่งอยู่เสมอ
- 6) การส่งเข้าประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

ดังนั้น องค์การจึงควรพิจารณาคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 ราย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมา อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และมีระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของการทำงาน โดยรวม

สมรรถนะของการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้	4.34	0.55	มากที่สุด
2. ด้านทักษะ	4.30	0.55	มากที่สุด
3. ด้านทัศนคติ	4.34	0.60	มากที่สุด
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.39	0.60	มากที่สุด
5. ด้านแรงจูงใจ	4.11	0.74	มาก
รวม	4.30	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าความเห็นของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.51) หากพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และระดับมากจำนวน 1 ด้าน โดยมีความเห็นด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ($\bar{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.60) ด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.55) ด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 4.30 , S.D. = 0.55) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.11 , S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต จำแนกตามเพศ

สมรรถนะการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	(n=129)		(n=247)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความรู้	4.36	0.52	4.33	0.57	0.63	0.53
2. ด้านทักษะ	4.31	0.52	4.29	0.57	0.31	0.76
3. ด้านทัศนคติ	4.35	0.56	4.33	0.63	0.22	0.83
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.38	0.58	4.40	0.61	-0.22	0.83
5. ด้านแรงจูงใจ	4.13	0.69	4.10	0.76	0.46	0.64
รวม	4.31	4.06	4.29	0.54	0.34	0.74

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิตที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ในภาพรวมมีค่า Sig. เกินกว่า 0.05 จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตอยู่ในระดับมาก

สมมติฐาน ที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต แตกต่างกันมีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต” ในครั้งนี้สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต

พบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านทัศนคติ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ เนียมเล็ก (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมมีศักยภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลสมรรถนะการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอร์ตันดา ศิลาโรจนสมบัติ (2559) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับการเป็นไมซ์ซิตี้ของประเทศไทย โดยผลการวิจัย พบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น และงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยผลการวิจัย พบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา

2.2) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ (2561 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 41-50 ปี มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่ากับข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 21-30 ปี ส่วนข้าราชการตำรวจที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี โดยผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ไอร์ตันดา ศิลาโรจนสมบัติ (2559, หน้า

87-88) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงแรมในจังหวัดขอนแก่น เพื่อรองรับการเป็นไมซ์ซิตี้ของประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงแรมในจังหวัดขอนแก่นที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4) บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช เนียมสิน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผล การศึกษาไม่สอดคล้องกับ อาริยา จารุภูมิ (2559) ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาศูนย์สารสนเทศ84 และการ สื่อสาร สำนักงาน ปลัดกระทรวงการคลัง โดย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานแตกต่างกัน

2.5) การพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรจิรา รื่นเจริญ (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา และด้านการวิจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัสธีญา แก้วมุกค์ (2560) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนประเภทกิจการผลิตภัณฑ์ผ้าทอในประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนประเภทกิจการผลิตภัณฑ์ผ้าทอในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1. กรมสรรพสามิต ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. กรมสรรพสามิต ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี
3. กรมสรรพสามิต ควรมีการสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมในการทำงานร่วมกัน โดยสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัว

4. กรมสรรพสามิต ควรมีการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานที่สามารถควบคุมอากรณได้ เมื่อมีประชาชนมาดำเนินการปฏิบัติงาน

5. กรมสรรพสามิต ควรเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงาน จากความคิดเห็นของบุคลากรกรมสรรพสามิต เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสรรพสามิต

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาเทคโนโลยี การวิจัย เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการนำไปศึกษาวิจัย เพื่อขยายแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557) *คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น*.

กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560) *คู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*.

กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. (5 เมษายน 2565) *เรื่อง กำหนดแบบคำขอจดทะเบียนสรรพสามิตคำขอรับใบแทนใบทะเบียนสรรพสามิต คำขอย้ายหรือเลิกหรือโอนกิจการ และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจดทะเบียนสรรพสามิต. ประกาศกรมสรรพสามิต.*

กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. (5 เมษายน 2565) *เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการแจ้งราคาขายปลีกแนะนำและราคาค่าบริการ พ.ศ. 2560 (ฉบับที่ 4). ประกาศกรมสรรพสามิต.*

กิตติคุณ ตั้งคำ. (2556) *สมรรถนะของข้าราชการสายการทูต : ศึกษากรณีกรมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*

เกษมชาติ นเรศเสนีย์. (2565) *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, ประจวบคีรีขันธ์.*

คณะทำงานยกร่างจรรยาบรรณนักวิจัย. (2540) *รายงานการยกร่างจรรยาบรรณนักวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.*

จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556) *เอกสารประกอบการสอน. วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.*

จันทจุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.*

- ณัฐณิชา รักชาวรงค์. (2558). *การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- ณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ. (2561) *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธวัช เนียมสิน. (2560) *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพมหานคร.
- นพดล เพชร. (2557) *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแบบ AIC โรงเรียนวัดโคกทราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- นัชรินทร์ แสนบุญศิริ. (2557) *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรวาปีปทุม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2559) *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560. (1 เมษายน 2565) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 32 ก หน้า 3
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2555) *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.
- พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- ภัทร พจน์พานิช. (2560) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, กรุงเทพมหานคร.
- ภัสธีญา แก้วมุกด์. (2560) *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนประเภท กิจการผลิตภัณฑ์ผ้าทอในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.

- รัชนี้ ภรณ์ คุปรัตน์. (2559) การพัฒนาสมรรถนะของอาสาพัฒนาชุมชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลบ้านทุ่ม อำเภอมือ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วิมาน วรรณคำ. (2558). การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ศิริรัตน์ เจือไธสง. (2555) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยักษ์ภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สมศักดิ์ เนียมเล็ก. (2562) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552) คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561) การพัฒนาสมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการใหม่). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. (2563) คู่มือสมรรถนะข้าราชการ (Competency) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง. ลำปาง: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
- เสาวลักษณ์ ฉายรุ่ง. (2557) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในธุรกิจโรงแรม เขตอำเภอมือ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- อรจิรา รื่นเจริญ. (2561) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปราจีนบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อัศวิน แสงทองคำ. (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดิน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อารียา จารุภูมิ. (2559) การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- ไอรัดน์ดา ศิลาโรจนสมบัติ. (2559) *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโรงแรมในจังหวัดขอนแก่นเพื่อรองรับการเป็นไมซ์ซิตี้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Best. J. W. and Kahn J.V. (1993). *Research In Education*. 7 th ed. Boston, M.A.: Allyn And Bacon.
- Bohlander, G., Snell, S. & Sherman. (2010) *A. Managing human resources*. New York: South-Western College.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley Interscience,
- Ganesh Shermon. (2004). *Competency based HRM : a strategic resource for competency mapping, assessment and development centres*. New delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Kenneth N. Wexley, Gary P. Latham. (1983). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. The Academy of Management Review. Vol. 8, No. 1.
- Leonard Nadler. (1970). *Feveloping Human Resources*. Houston: Gulf
- Leonard Nadler. (1980). *Corporate Human Pesources Development*. New York: American For Training and Development.
- McClelland, D.C. (1991). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. American: Psychologist.
- Nadler, L. (1984). *The Handbook of Human Resource Development*. Wiley, New York
- Szilagyi, Andrew D. (1984) *Management and Performance*. 3 " ed. Glenview. Scot: Foresman,
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3“Ed. New York: Harper and Row Publications.

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

พกริ่ง รัตนสาลิ¹ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Retrieved 7-07-2023;

Revised 4-08-2023;

Accepted 8-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) (3) นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 305 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน; สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม; บุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่อยู่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

อีเมล: pakring.ra@ku.th

สังกัด² อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Quality Of Work Life of Organization Officers of The Permanent Secretary For Ministry Of Culture (Central Administration)

Pakring Rattanasalee¹ and Wanlop Rathachatranon²

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of quality of work life of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central Administration) (2) To compare the quality of work life of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration) (3) Use the study results as guidelines and suggestions for improving the quality of life in the performance of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration) The sample used in this study were personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration), which has a total 305 people using a questionnaire. The study found that Personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture (Central administration) had a moderate level of quality of work life. From the hypothesis testing, it was found that personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture (central administration) with different monthly incomes had different overall quality of work life.

Keywords: Quality of work life; Officers of the permanent secretary for ministry of culture; personnel

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

Address: Faculty of Social Sciences Kasetsart University, Lat Yao Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: pakring.ra@ku.th

Affiliation² Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์การภาครัฐและเอกชนทำให้ต้องมีการปรับตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงต้องสร้างความได้เปรียบจากบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เข้ามาบุคลากรในองค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างความตระหนักถึงการพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดศักยภาพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะต้องรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในตำแหน่งงานระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่ก็ เป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถทุ่มเทกับการปฏิบัติงานและยินดีกับความความสำเร็จขององค์กร ซึ่งโดยปกติเมื่อเริ่มการทำงานมนุษย์ทุกคนจะมีความปรารถนาในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่คุ้มค่าและยุติธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานในชีวิต รวมทั้งความคาดหวังที่จะได้รับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ องค์กรจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กรคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในปัจจุบันที่ผู้บริหารหรือผู้น้องการจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งที่กำหนดฐานะและหน้าที่ในสังคมทำให้มนุษย์มีคุณค่าในตนเองมากขึ้น เนื่องจากระบบการทำงานในอดีตถูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานถูกมองว่าเป็นแค่ส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ปรับมุมมองในการบริหารและเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมากขึ้น เพราะเชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นเหมือนหัวใจหลักขององค์กรที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าหรือถดถอยลง ดังทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรย่อมจะช่วยให้้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญ กำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการ ปฏิบัติราชการ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล

มีการบริหารราชการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด)

ปัจจุบัน ในฐานะที่ผู้ศึกษาวิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เนื่องจากการปฏิบัติงานในส่วนราชการดังกล่าว มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก และบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญและความกดดัน ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีขึ้น ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองพอใจจะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความเห็นของบุคลากรในองค์การต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด และผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่ายให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ จำนวน 5 สมมติฐานดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 : บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 : บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Richard E. Walton (1973, pp. 12 - 16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็น

บุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Hackman, J.R. and Suttle, L.J. (1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สนองความพึงพอใจของพนักงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ขององค์การเช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูง

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, หน้า 334) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยการทำงานในองค์กรจะต้องมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตความเจริญเติบโตในหน้าที่ และมีความมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคลการแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ณภัทร ฉายแก้ว (2551, หน้า 10) สรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งหากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองตามความต้องการ มีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีชีวิตที่มีความสุข จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่าง ๆ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานจะต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าจ้างหรือค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมของตนเองในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานภูมิหลังของบุคคล ฝ่ายบริหารขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อลดความกดดันในการทำงาน นำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973, pp. 12 -16) แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

(3) เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) โดยงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากร

(4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) ในเรื่องดังกล่าวนี้ นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรมีโอกาสดำรงตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

(5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรอื่นในองค์การ

(6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) กล่าวคือ การที่องค์การมีการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลจากการปฏิบัติงาน รวมทั้ง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานส่วนรวม (the total life space) กล่าวคือการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวหลังจากการปฏิบัติงานอย่างสมดุล โดยที่องค์กรจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป และกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเคร่งเครียดอยู่กับการปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

(8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กรณีดังกล่าวองค์กรจะต้องปฏิบัติงานไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

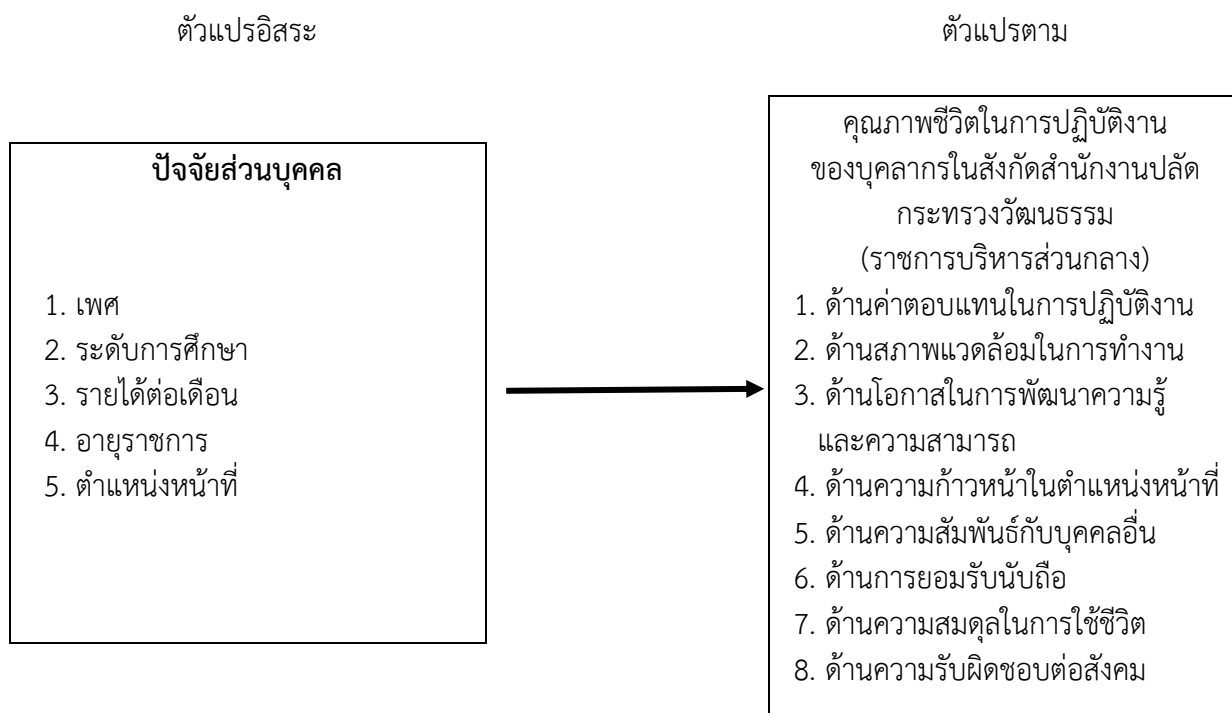
Skrovan, D.J. (1983, p. 492) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ว่า การที่องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่องค์กร อาทิ สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานที่ได้รับผิดชอบมากขึ้น ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

(Schiffman & Kanuk, 2007, p. 150) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2546, หน้า 57-59) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษาเหล่านี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำนวน 624 คน โดยใช้หลักการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรสำหรับการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ได้ขนาดตัวอย่างที่ครอบคลุมสถิติที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 305 ตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดทำครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เกี่ยวกับเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามปลายปิด (closed-ended questions) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท

(Likert Scale) โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าคำถามต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าหรือไม่เพียงใด เมื่อได้รับการยอมรับร่วมกันแล้วจึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.972

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ (1) ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ และศึกษาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล (2) ดำเนินการขออนุญาตหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยโดยการแจกแบบสอบถามที่ทดสอบความถูกต้อง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วไปสอบถามกับไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 ชุด พร้อมทั้งชี้แจงและทำความเข้าใจในแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืน เพื่อนำมาลงคะแนนแบบสอบถาม (3) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) เพื่อให้ผลการศึกษามีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และใช้เครื่องมือทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอเป็นผลการศึกษาวิจัยตามลำดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) โดย ซึ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความเห็นต่ำ (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.00 – 2.33) ระดับความเห็นปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.34 – 3.66) และระดับความเห็นสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 – 5.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ทั้งหมดจำนวน 305 คน พบว่า

(1) เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

(2) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

(3) รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมารายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 รายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

(4) อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมามีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และน้อยที่สุดมีอายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

(5) ตำแหน่งงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมามีตำแหน่งเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ในภาพรวม (รายด้าน)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.95	0.762	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.57	0.789	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ	3.89	0.584	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.30	0.841	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.87	0.865	สูง
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.867	สูง
7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต	3.32	0.830	ปานกลาง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.75	0.825	สูง
รวม	3.56	0.653	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ เป็นด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามข้อพบว่า ประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.39

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ 5 สมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม(ราชการบริหารส่วนกลาง) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	120	3.5900	0.80800	0.598	0.551
หญิง	185	3.5401	0.53098		

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.551) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.438	2	0.719	1.692	.186
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128.311	302	0.425		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.186) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	11.101	4	2.775	7.017	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	118.648	300	0.395		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.588)

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.516)

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.278)

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.065) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.516)

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.065) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.278)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.081	4	0.520	1.223	0.301
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.668	300	0.426		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.301) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.692	4	0.673	1.589	0.177
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.057	300	0.424		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.177) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมติฐานข้างต้น สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 สมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	0.551	-	✓
2. ระดับการศึกษา	0.186	-	✓
3. รายได้ต่อเดือน	0.000*	✓	-
4. อายุราชการ	0.301	-	✓
5. ตำแหน่งงาน	0.177	-	✓

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 ทั้งนี้ เมื่อแยกผลอภิปรายเป็นรายด้านมีรายละเอียดข้อมูลสำคัญ ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.39 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันค่อนข้างที่จะไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพของบุคลากรในปัจจุบันเนื่องจากการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น แต่ก็ยังพบว่าบุคลากรยังมีความพอใจที่องค์กรมีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและสม่ำเสมอซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตและบริหารจัดการการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบ

(2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายประเด็นในด้าน

ดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และต่ำสุด คือ การจัดบริการร้านจำหน่ายอาหารภายในองค์การที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างมีความเหมาะสมและส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังพบว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการปรับปรุงและจัดบริการร้านจำหน่ายอาหารภายในองค์การให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อบุคลากรเนื่องจากสถานที่ตั้งของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอยู่ในพื้นที่เฉพาะและการเดินทางค่อนข้างลำบาก หากมีการปรับปรุงในประเด็นดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถลดค่าครองชีพและบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาตนเองที่องค์การจัดอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในปัจจุบันของบุคลากรมีความเหมาะสมและส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรรักษาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น

(4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และต่ำสุด คือ องค์การส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างเหมาะสมเนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง เนื่องจากประเด็นดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

(5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผล

ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และต่ำสุด คือ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในปัจจุบันของบุคลากรมีความเหมาะสม เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงในทุกประเด็น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสามารถส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(6) ด้านการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และต่ำสุด คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างมีความเหมาะสม เนื่องจากเกือบทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับเดียวกัน จนถึงระดับผู้บริหาร และรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์การ แต่ผู้บริหารอาจจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากจากการวิเคราะห์ผลพบว่าเป็นประเด็นเดียวในด้านดังกล่าวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง

(7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ จำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 และต่ำที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตในปัจจุบันของบุคลากรองค์การค่อนข้างเหมาะสม เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว

(8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในองค์การนี้ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 และต่ำสุด คือ องค์การของท่านปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อน

ของประชาชน (ข้อ 46) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบันของบุคลากรองค์การค่อนข้างเหมาะสม เนื่องจากเกือบทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพจากการมีโอกาสดำเนินงานในภารกิจสำคัญของประเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม อาทิ การสนองงานสถาบันหลักของชาติ การอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 5 สมมติฐานผลปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 1 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 4 สมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของ วีระชัย อธิธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” สุรสา อัสวากาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่าง จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีทำให้บุคลากรมีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการปฏิบัติงานยังเป็นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นการใช้ความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าการใช้วิชาชีพเฉพาะ ดังนั้น ไม่ว่าบุคลากรจะจบการศึกษาในระดับใดก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน โดยอาจจะต้องศึกษาเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงาน

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีบุคลากรประเภทจ้างเหมาบริการและข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีรายได้เฉลี่ยไม่สูงมากนักแต่การปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสัญญา หรือตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าจึงรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของพิชญานิษฐ์ (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลังอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช” และดาราวิ สนธิเนตร (2563) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลามากหรือน้อยจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันและมีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณใกล้เคียงกัน จึงทำให้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในระดับใดและมีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณใกล้เคียงกัน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ได้รับผลสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานจะต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในประเด็นที่ยังมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยของบุคลากรน้อย เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เพื่อนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นให้แก่บุคลากร ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แต่เป็นด้านที่บุคลากรมีความเห็นว่ามีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันค่อนข้างที่จะไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่เนื่องจากเป็นอัตราค่าตอบแทนที่หน่วยงานไม่สามารถแก้ไข หรือปรับปรุงได้เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งต้องรอการปรับปรุงจากรัฐบาลกลาง ดังนั้น ระหว่างที่หน่วยงานรอการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐบาล หน่วยงานสามารถหาสามารถการในการช่วยให้บุคลากรลดค่าครองชีพ และสามารถดำรงชีวิตและบริหารจัดการการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการจัดการภายในองค์กร อาทิ การจัดสวัสดิการร้านค้า ร้านอาหารที่มีราคาย่อมเยาและเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายของบุคลากร หรือบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการจำหน่ายสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีพให้บุคลากรสามารถซื้อได้ในราคาย่อมเยาเดือนละครั้ง ซึ่งนอกจากจะช่วยลดค่าครองชีพให้แก่บุคลากรยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางหนึ่งด้วย

(2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร แต่เป็นประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นว่ามีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างมากเนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์กรควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง ผ่านการจัดหาทุน หรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานขององค์กร เนื่องจากประเด็นดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

บุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(3) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร แต่เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น องค์การจึงควรที่จะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อาทิ การกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร การเลิกงานที่ตรงเวลาตามรอบงานของบุคลากร หรือการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการจัดเวลาชีวิตให้สมดุลกัน

(4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร องค์การจึงควรที่จะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อาทิ การปรับปรุงสถานที่ทำงานของหน่วยงานให้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัยพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ยังมีพื้นที่การปฏิบัติงานที่น้อยกว่าบุคลากร อีกทั้งอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งหากสามารถปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวได้ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(1) ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) เพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีจำนวนบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะสามารถสะท้อนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

(2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

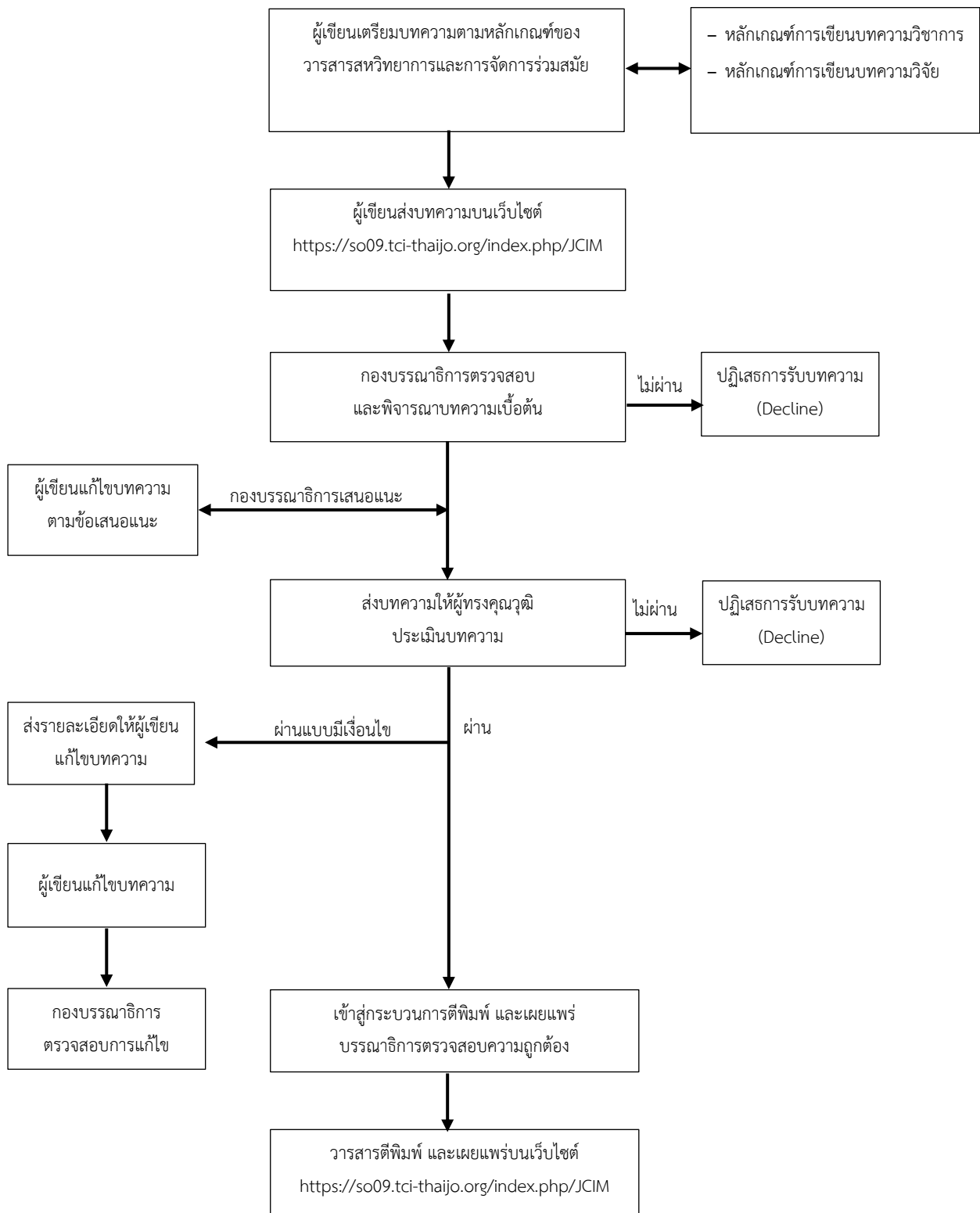
(3) ควรศึกษาวิจัยในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและเข้าใจคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ แก้วทินกร. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์., 10.
- ดาราวิ สนิธเณร. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ . (2538). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์. 334.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 1 (มกราคม – มีนาคม 2533). 7-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World, 2 (มีนาคม - เมษายน). 24 - 25.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระชัย อธิกมลเลิศ และจันท์แรม เรือนแป้น. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร. 57 – 59.
- สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Hackman, J.R., Sutte, & L.J. (1977). Improving Life at Work Behavioral Science Approaches to Organizational Change.
- Huse, E.F, & Cummings, T. G. (1985). Organization Development and Change. St. Paul, MN: West Publishing.
- Merton, & C, H. (1977). A Look at Factor Affecting The Quality of Working Life Monthly Laboure Review. 64 – 65.
- Robinson. (1991). S.P. Managing Today. London: Prentice Hall. 670.
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). Consumer Behavior. New Jersey: Prentice Hall. 150.
- Skrovan, & D.J. (1983). Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector. Massachusettes: Addison-Wesley., 492.
- Walton. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review. 12 – 16.

ขั้นตอนการส่งบทความตีพิมพ์ วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



จริยธรรมการตีพิมพ์วารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

บทบาท หน้าที่ จริยธรรมของผู้เขียนบทความ

1. ผู้เขียนบทความจะต้องรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการ หรือบทความวิจัยตามรูปแบบที่วารสารเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยอย่างเคร่งครัด
3. ผู้เขียนต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น (Plagiarism) มาเป็นของตนเอง ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ไว้ในระดับไม่เกิน 20%
4. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัยจริง และขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
5. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
6. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทความมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในเอกสารอ้างอิง และไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากเกินไป โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตาม ระบบ APA. (Version 6) ที่วารสารกำหนดไว้
7. ผู้เขียนจะต้องปรับปรุงแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ และกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่ปรับปรุงตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรืออาจถูกปฏิเสธการเผยแพร่บทความ
8. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้เขียน ผู้เขียนและผู้มีส่วนร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความนั้น
9. ในกรณีที่ผู้เขียนทำผิดจริยธรรมจะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลา 3 ปี โดยจะแจ้งผู้เขียนและหน่วยงานสังกัดของผู้เขียน
10. ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป
11. การพิจารณาอนุญาตให้ลงตีพิมพ์ขึ้นอยู่กับพิจารณาจากกองบรรณาธิการ และให้ถือเป็นที่สุด

บทบาทหน้าที่ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ
2. บรรณาธิการจะต้องกำกับติดตาม และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับเจ้าของบทความ หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่น ซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำซ้อนของบทความไม่เกิน 20 %
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของบรรณาธิการ หรือกองบรรณาธิการ อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้วโดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหา กับนโยบายของวารสาร และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด (Conceptual Model) ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อทั้งสองด้าน (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์จากวารสารอื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้น ๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับเจ้าของบทความ และผู้ประเมินบทความ โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้องและให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่า สมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่เจ้าของบทความปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของบทความซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ

11. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารอื่นทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจนหรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัดหรือมีความรู้หรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่อง หรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้น ๆ ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน และในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียงรวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณในการรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความรวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่าตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้พิมพ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกดและไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วน หรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเองและคนอื่น ๆ
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย มีนโยบายจัดพิมพ์ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์

ข้อกำหนดในการส่งบทความ จัดทำขึ้นโดยใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น บทความที่นำมอลงในวารสารต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างตีพิมพ์ในหนังสือหรือวารสารใดมาก่อน กระบวนการคัดเลือกบทความโดยใช้วิธีการประเมินแบบ Double-Blind Review บทความจะถูกส่งไปยังนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญตรงกับสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 คน เพื่อเป็นผู้ประเมินบทความ

แนวทางการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

- มีประเด็นหรือความแนวคิดที่ชัดเจน มีเนื้อหาทางวิชาการที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และทันสมัย
- วิเคราะห์ประเด็นตามหลักวิชาการ มีการสังเคราะห์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเสนอความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์

- สอดแทรกความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือแสดงทัศนะทางวิชาการของผู้เขียนอย่างชัดเจนและเที่ยงตรง

- มีการค้นคว้าอ้างอิงจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ทันสมัย และครอบคลุม

- มีการนำเสนอข้อมูลที่เข้าใจง่ายและเป็นระบบ ใช้ภาษาทางวิชาการอย่างเหมาะสม

การส่งต้นฉบับ

1) **การตั้งค่านำกระดาษ** ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 10 - 15 หน้ากระดาษ A4 (รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ภาษาไทยใช้ตัวอักษรแบบ TH Sarabun PSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพ และตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) **ชื่อเรื่อง** ต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกตรงกลาง

3) **ชื่อผู้เขียน** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อยู่ใต้ชื่อเรื่องด้านขวา

4) **ระบุชื่อต้นสังกัด** หรือชื่อหน่วยงาน และอีเมลล์อยู่ใต้คำสำคัญ

5) **มีบทคัดย่อ** ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไม่เกิน 300 คำต่อบทคัดย่อ

6) **กำหนดคำสำคัญ (Keywords)** ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (3 - 5 คำ)

8) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจาก หัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 6 และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

9) การใช้ตัวเลขคำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

การอ้างอิงเอกสารในบทความ

เอกสารที่นำมาอ้างอิงควรได้มาจากแหล่งที่มีการตีพิมพ์ชัดเจน อาจเป็นวารสาร หนังสือหรือข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ผู้เขียนบทความต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารอ้างอิงทั้งหมด ก่อนส่งต้นฉบับผู้เขียนบทความควรตรวจสอบถึงความถูกต้องของการอ้างอิงเอกสาร เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่การอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อเพื่อพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง สำหรับการอ้างอิงเอกสารในบทความนั้น ใช้ระบบ APA 6th (ระบบ นาม-ปี) และเลขหน้าของเอกสารที่นำมาอ้างอิง กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิงเอกสารที่อ้างอิงในบทความจะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และเจ้าของบทความต้องรับผิดชอบถึงความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิงทั้งหมด โดยรูปแบบของการอ้างอิงเอกสาร มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

- 1) ผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างชื่อผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (สุพัตรา ยอดสุรางค์, 2561)
- 2) ผู้แต่ง 1 -3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค (,) ตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ชัยฤทธิ์ ทองรอด และวารภรณ์ สารอินมุล, 2559) หากมีเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 รายการให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นระหว่างรายการอ้างอิง เช่น (อุษา งามมีศรี, 2562; วิศิษฐ์ ฤทธิ์บุญชัย, 2563)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 3 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรก เว้นวรรคหนึ่งครั้ง เพิ่มคำว่า และคณะ เช่น (อำนวย บุญรัตนโมตรี และคณะ, 2563)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงตามลำดับพยัญชนะตัวแรกของชื่อผู้แต่ง เช่นเดียวกับลำดับการอ้างอิงในส่วนเอกสารอ้างอิง

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

- 1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Porter, 1980)
- 2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งสองราย เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ เช่น (Storey & Easingwood, 1999) และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิง มากกว่า 1 เอกสาร เช่น (Drucker, 1954; Dooley & O'Sullivan, 2003)
- 3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วย et al., ปีที่พิมพ์ (Woodman et al., 1993)
- 4) ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

เอกสารอ้างอิง

(1) หนังสือ

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ. / (ครั้งที่พิมพ์). /สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์

ตัวอย่าง : สมชาย ภาณุสนธิ์วัฒน์. (2549). การบริหารเชิงกลยุทธ์ STRATEGIC MANAGEMENT (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(2) บทความจากวารสาร

รูปแบบ : ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร, ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง : ภคมน โภคะธีรกุล. (2562). แนวทางการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป. *สารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 1(2), 116-125.

Pensirivarasup, J. (2022). Causal factors influencing attitudes on consumption behavior through perceived quality of functional drink products for beauty. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 12(2), 366-378.

(3) วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย

รูปแบบ : ชื่อผู้เขียน./ (ปีพิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับคุณวุฒิวิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/หรือการค้นคว้าแบบอิสระ). ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง: สุภาพร เพชรรัตน์. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ตลาดสำหรับวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มประเภทอาหารแปรรูปจากสับปะรดในเขตภาคกลางตอนล่าง 2 (คุณวุฒิวิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

Meesangpant, M. (2022). Development of quality management in the cosmeceutical industry (Doctoral Dissertation). Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

(4) สื่อออนไลน์

รูปแบบ: ผู้แต่ง./ (วันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ วันที่ เดือน ปี,/จาก แหล่งที่อยู่ไฟล์ (URL)

ตัวอย่าง : ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ที่น่าสนใจ บางอย่างคุณอาจคาดไม่ถึง. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.thaiprint.org/2020/11/vol127/knowledge127-03/>

Clark, D. (1999). Instructional system design: The ADDIE model. Retrieved October 12 2022 from <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/sat.html>

การส่งบทความ

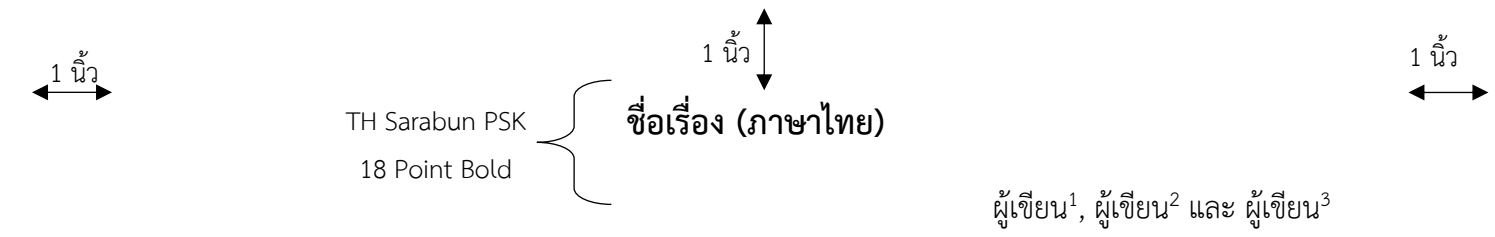
ให้ส่งต้นฉบับบทความออนไลน์ (ไฟล์ Word) ไปที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM/index>

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) เนื้อเรื่อง แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) องค์ความรู้จากการศึกษา ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะแผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับเข้าใจง่าย
- 5) บทสรุป
- 6) เอกสารอ้างอิง

ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย



บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

Author¹, Author² and Author³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold Keywords : 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Academic Article

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³ } 12 Point

บทนำ

16 Point {

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา โดยกว้างๆ (อ้างกฎหมาย นโยบาย หรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

ปัญหาเชิงพื้นที่หรือเชิงปัญหาเชิงสถานการณ์ (Main Idea).....

.....

สรุปหลักการและเหตุผล (Main Idea).....

.....

บทความนี้จะนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้ (ปรับตามบริบท).....

.....

เนื้อหา 1

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อหา 2

18 Point Bold

16 Point {

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

องค์ความรู้จากการศึกษา

16 Point

ระบุงค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาล่าพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา ภักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*(ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตนมณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thorraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok*(Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.

Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.

หลักเกณฑ์การเขียนบทความวิจัย

การเขียนบทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ
- 2) บทนำ
- 3) วัตถุประสงค์การวิจัย
- 4) สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)
- 5) การทบทวนวรรณกรรม เขียนครอบคลุมถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ถูกพิจารณา
- 6) กรอบแนวคิดการวิจัย
- 5) ระเบียบวิธีวิจัย ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ
- 7) อภิปรายผล/วิจารณ์ เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 8) องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ระบุองค์ความรู้ที่ได้อันเป็นผลมาจากการวิจัย ผ่านการสังเคราะห์ ออกมาในรูปแบบของ แผนภูมิ แผนภาพ หรือ ผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งการอธิบายที่รัดกุมเข้าใจได้ง่าย
- 9) สรุป ระบุข้อสรุปที่สำคัญ
- 10) ข้อเสนอแนะ
 - (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
 - (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 11) เอกสารอ้างอิง ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

1 นิ้ว

TH Sarabun PSK
18 Point Bold

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)

1 นิ้ว

1 นิ้ว

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

บทคัดย่อ → 16 Point Bold

16 Point

16 Point Bold คำสำคัญ : 1.....; 2.....; 3..... 16 Point

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

สังกัด¹
ที่อยู่:
อีเมล:
สังกัด²
สังกัด³

12 Point

Title (English)

ผู้เขียน¹, ผู้เขียน² และ ผู้เขียน³

Abstract → 16 Point Bold

16 Point {
.....
.....
.....

16 Point Bold **Keywords:** 1.....; 2.....; 3..... } 16 Point

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Affiliation¹

Address:

E-mail:

Affiliation²

Affiliation³

E-mail:

บทนำ } 18 Point Bold

ย่อหน้าแรก เขียนอธิบายประเด็นวิจัย ปรัชญาการค้นคว้า ความน่าสนใจ ความสำคัญ โดยนำข้อมูลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เพื่อที่จะบ่งชี้สถานการณ์ปัจจุบันขององค์ความรู้ (knowledge) หรือการทำงานของนักปฏิบัติ (practice) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผ่านมามีข้อสงสัยเพื่อชี้ให้เห็นว่าที่ผ่านมามีการค้นพบอะไรบ้างและค้นพบโดยใครบ้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอให้เห็นว่ายังมีช่องว่าง (gap) ของงานวิจัย

(อ้างข้อมูลตัวเลขจากหน่วยงานราชการ/บทความวิจัยที่ตีพิมพ์ 1-2 ปี/เจ้าของทฤษฎี)

ย่อหน้าที่สอง พื้นที่วิจัย ปัญหา ความต้องการ หรือลักษณะกลุ่มที่เป็นเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างไร นักวิจัยได้มีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในพื้นที่นั้นอย่างไรบ้าง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่

16 Point { กลุ่มเป้าหมายอย่างไร

ย่อหน้าที่สาม เขียนแนะนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานวิจัยซึ่งจะเป็นเหมือนเข็มทิศบอกแนวทางการทำวิจัย [how?, where?, when?] นักวิจัยชี้ให้เห็นระเบียบวิธีวิจัยที่จะใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่วางไว้พอสังเขป

บทความวิจัยนี้นำเสนอ (โครงสร้าง และเนื้อหาของบทความที่จะนำเสนอ โดยปกติจะเขียนตามวัตถุประสงค์ หรือประเด็นตามหัวข้อบทความ และประโยชน์ที่จะเกิดแก่วิชาการหรือสังคม)

วัตถุประสงค์การวิจัย } 18 Point Bold

16 Point {

1. เพื่อศึกษา.....
2. เพื่อศึกษา
3. เพื่อศึกษา

สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) } 18 Point Bold

การทบทวนวรรณกรรม } 18 Point Bold

16 Point {

เขียนควรอธิบายถึงผลการสืบค้นเอกสาร บทความ การวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงให้เห็นถึง “ช่องว่างของความรู้” (knowledge gap) ที่ยังไม่ได้ถูกพิจารณา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้นี้ได้ การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน รวมทั้งควรมีการวิเคราะห์และจัดระบบความสัมพันธ์ของวรรณกรรมเหล่านั้นด้วย

1.
2.

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เขียนนำเอาทฤษฎี /แนวคิดที่ทบทวนมาใช้ในการวิจัยอย่างไร ในประเด็นไหน

กรอบแนวคิดการวิจัย

18 Point Bold

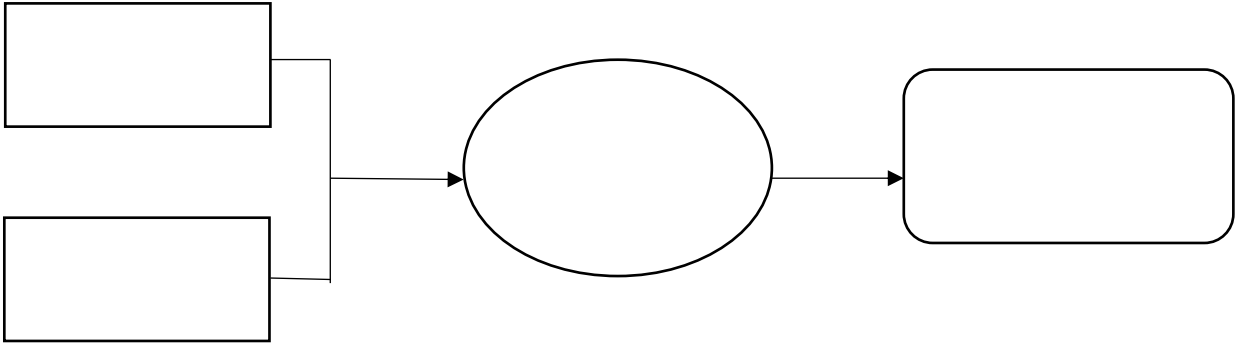
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของ ...
ประกอบด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เขียนตัวแปรอิสระ

กระบวนการ/เครื่องมือ/พื้นที่/กลุ่มเป้าหมาย

ตัวแปรตาม

16 Point



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

18 Point Bold

16 Point

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า.....

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า.....

อภิปรายผลการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

.....ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ.....

.....(เอกสารสนับสนุน).....

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

18 Point Bold

16 Point

ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการนำเสนอ การสังเคราะห์ออกมาในลักษณะ แผนภาพ แผนภูมิ หรือผังมโนทัศน์ พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....

สรุป

18 Point Bold

16 Point

สรุปในภาพรวมของบทความ

ข้อเสนอแนะ

18 Point Bold

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้.....

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ โดยควรให้ความสำคัญกับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

เอกสารอ้างอิง

18 Point Bold

ตัวอย่าง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ฉัตรชัย นาลำพลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 3(3), 171-178

สุนันทา รักดีไทย. (2561). *องค์ประกอบ ตัวชี้วัด และปัจจัยเชิงสาเหตุของความเป็นพลเมืองของนักเรียนอาชีวศึกษา ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อาภรณ์ รัตน์มณี. (9 มิถุนายน 2559). *ทำไมระบบการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า*. สืบค้นเมื่อ 4 กันยายน 2561, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/448>

Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

Kittichayathorn, P. (2012). *Styles and Steps of Community Management Movement for Drug Problem Prevention Learning Center: A Case of Thoraneekum, KhokFaet, Nong Chok, Bangkok* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration.

- Nanposri, N. (2020). Factors Affecting Employee Savings Decision in Central Bangna Department Store, Bangkok. *Journal of Educational Innovation and Research*, 3(2), 131-140.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Wathanapradith, K., & Soma, P. (2016). *Peace Village in the 26th Buddhist Century: Knowledge Learned from Ta Koy Nang Village Sisaket Province*(Research Report). Ayuthaya: Buddhist Research Institute of MCU.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ค่าธรรมเนียมการส่งบทความ

บทความที่ส่งเข้ามาตีพิมพ์ในวารสาร จะไม่มีค่าใช้จ่ายในการตีพิมพ์ การส่งบทความเข้ามาเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ ไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความสมบูรณ์ของบทความตามคำแนะนำสำหรับผู้เขียน หากไม่ปฏิบัติตามกติกา กองบรรณาธิการวารสารขอสงวนสิทธิ์ในการปฏิเสธการตีพิมพ์ดังต่อไปนี้

1. หากบทความมีความซ้ำซ้อนมากกว่า 20%
2. เจ้าของบทความไม่ปฏิบัติตามรูปแบบของวารสาร
3. บทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ไม่แก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิตามระยะเวลาที่กำหนด (1 เดือน หลังการแจ้งจากกองบรรณาธิการ)

การส่งบทความเข้าระบบออนไลน์ของวารสาร เพื่อได้รับการตีพิมพ์การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสาร ได้ที่ <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JCIM>

แบบเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

เรียน บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย

ข้าพเจ้า ☐ นาย ☐ นาง ☐ นางสาว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ-นามสกุล

(ภาษาไทย).....

ชื่อ-นามสกุล

(ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

หมายเลขโทรศัพท์..... Email.....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง : ชื่อบทความ

(ภาษาไทย).....

ชื่อบทความ

(ภาษาอังกฤษ).....

ประเภทของบทความ ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ บทวิจารณ์หนังสือ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้า ☐ เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ที่เกี่ยวข้องในผลงานบทความนี้ และยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารเล่มใดมาก่อน และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่นๆ นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งบทความต้นฉบับ (ไฟล์ Word) ไปที่ Email: Jiraporn.chanan@gmail.com

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....

กรณีบทความวิจัยของนักศึกษา ต้องผ่านการพิจารณาจากประธานที่ปรึกษาว่าถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และยินดีให้ตีพิมพ์ในวารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัยได้

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธานที่ปรึกษาคณะนิพนธ์/วิทยานิพนธ์

วันที่.....เดือน.....ปี.....

