



วารสาร
วิชาการ
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
Academic Journal of Rajapruk University

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2

ตุลาคม 2560 - มีนาคม 2561

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2560-มีนาคม 2561

ISSN: 1906-5167

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ISSN: 1906-5167

ACADEMIC JOURNAL OF RAJAPRUK UNIVERSITY Vol.9 No.2 October 2017-Marchr 2018

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนตุลาคม 2560-มีนาคม 2561



เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

สำนักงาน

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์
ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11130

www.rpu.ac.th

โทรศัพท์ 0-2432-6101

โทรสาร 0-2432-6107

บรรณาธิการ

รศ.ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณ
ดร.จักรกฤษณ์ สิริริน

พิสูจน์อักษร

สุทามาศ ภัทรภูรีบุตร

กองจัดการ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์เจริญดีมั่นคงการพิมพ์

55/4 ถนนเลียบบคลองภาษีเจริญ ซ.

10 แขวงหนองแขม เขตหนองแขม

กรุงเทพฯ 10160 02 489 1431,

081 350 5035 โทรสาร 02 489 1430

E-mail: rtp_234@hotmail.com

จำนวน 100 เล่ม

คณะที่ปรึกษา

ดร.วิภาพรรณ ชูทรัพย์
ศ.ดร.ไชยยศ เหมะรัชตะ
อ.นันทพร ชูทรัพย์

ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์
ดร.สันยา ดารารัตน์
อ.อรุณี ม่วงน้อยเจริญ
ผศ.ดร.อรุณี สำเภาทอง
รศ.ดร.วิรัช วรรณรัตน์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงความประจักษ์

รศ.ดร.สุทิวรรณ ตันติรัตนวงศ์
รศ.ดร.กมลพร กัลป์ญาณมิตร
ผศ.ดร. วิจิต บุญสนอง
ผศ. นนทรี สัจจาธรรม
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์
รศ.ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ
ผศ.ดร. วันชัย ปานจันทร์
รศ.ดร. เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม
ผศ.ดร. เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์
ผศ.ดร. อัมพร ปัญญา

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.ไพฑูรย์ สันลารัตน์

ศ.ดร.บุญทัน ดอกโรสง

ศ.ดร.ปรีชาต สถาปัตถนันท

ศ.(พิเศษ) ดร.ธำปนา บุญกล้า

รศ.ดร.พนารัตน์ ปานมณี

รศ. ดร.วงเดือน ปันดี

รศ.ดร.นิตยา เพ็ญศิริภา

รศ.พรชัย สุนทรพันธ์

ผศ.ดร.สมชาย ปรากฏเจริญ

รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

รศ.ดร.โกวิทย์ กังสนันท์

รศ.ศศนันท์ วิวัฒน์ชาติ

รศ.พิศเพลิน เขียวหวาน

ผศ.ดร.ญาณกร วรกุลรักษ์

ดร.สุภาณี บวรพงษ์สกุล

ดร.รัชพันธ์ เขยจิต

ผศ.ดร.พิชิต รัชตพิบูลภ

ผศ.ดร.อัมพร ปัญญา

ผศ.ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์

ดร.ณัฏพร เสมอใจ

ดร.ประภัสสร กิตติโมกรม

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

อธิการบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มูลนิธิสถาบันวิจัยสังคมแห่งเอเชีย

อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประธานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองคณบดี สำนักเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

- บทความที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้รับการตรวจทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- ความถูกต้องในเนื้อหา การใช้ภาษาและแนวคิดใด ๆ ที่พิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียน
- กองบรรณาธิการวารสารไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบางส่วนเพื่อใช้ในทางวิชาการ แต่ต้องได้รับการอ้างอิงอย่างถูกต้อง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและสถาบัน

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2

รศ.ดร. สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์	สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รศ.ดร. เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม	คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี
รศ.ดร. กมลพร กัลญาณมิตร	คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ผศ.ดร. วันชัย ปานจันทร์	คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร. วิชิต บุญสนอง	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร. อัมพร ปัญญา	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ. นนทรี สัจจาธรรม	คณะวิทยาศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร. ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร. สมถวิล วิจิตรวรรณ	หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ผศ.ดร. เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Editorial

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ สู่ปีที่ 9 ฉบับที่ 2
ยังคงเดินทางด้วยความเข้มข้นทางวิชาการเช่นเดิม

ในส่วนของเนื้อหา ยังคงประกอบด้วยบทความวิจัยทางด้าน
บริหารธุรกิจ และด้านการบริหารการศึกษา ที่อยู่ในความสนใจ
เกาะติดกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีบทความ
รับเชิญที่ให้ความรู้ในเรื่องการจัดการระบบสารสนเทศในงานด้าน
ทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำของผู้นำในการนำองค์กรนวัตกรรม

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าท่านผู้อ่านได้องค์ความรู้
ใหม่ๆ และได้สารสนเทศที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ
การปรับปรุง และการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสรรค์งาน
วิชาการให้ก้าวหน้าได้ต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ
บรรณาธิการประจำฉบับ

สารบัญ

CONTENTS

1	การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี	ณัฐยา วัฒนาปัญญาชน	1
2	การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21	อดิศร ชัยชาญ	10
3	สมรรถนะของผู้กำกับการโรงพักต่อกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในการบริหารงานสถานีตำรวจ	วัชรพงษ์ พนิธธำรง	20
4	ประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง	ประจักษ์ แสนจุ่มจันทร์	28
5	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร	อนุชัย ชูเชิด	39
6	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	ธัญญรัตน์ วิฑูรากร	50
7	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า	ผศ. ดร. สุนิสา จุ้ยม่วงศรี	60
8	การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง	วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช	67
9	การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0	ชณวรรต ศรีลาคำ	74

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ณัฐยา วัฒนาปัญญาชน*
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ รวมถึงค้นหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 310 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA , LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบริหารจัดการ ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านคุณลักษณะของผู้นำ

2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในภาพรวมและด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ

3) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ใช้กลวิธีใหม่ๆ ในการบริหารให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนให้ได้รับรางวัลพระราชทาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมวางแผน พัฒนาศักยภาพนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม รู้จักแก้ปัญหาและ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชทาน

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The purposes of this research were to study, compare and find suggestions of the administrators in royal rewarded under the Secondary Educational Service Area Office 3, Nonthaburi Provice. The sampling group was of 310 teachers. The instruments used for the research were questionnaires and interview record. The statistics used to analyze data were: frequency, percentage, memman, standard derivation, t-test, One-way ANOVA. and content analysis.

The results of research were as follow:

1. The school administration of administrators in royal rewarded under the Secondary Educational Service Area Office 3, Nonthaburi Provice, The overall and each aspect of school administration would be rank as follow: Relationship between school parents and community, general administration, academic administration, developing quality of students, personnel administration and the characteristics of school administrators.

2. The comparative analysis between the opinions of teachers. overall and in each aspect showed that there was no significant difference. The comparative analysis between experience of teaching as a whole showed that the characteristics of school administrators, Personnel Administration, Academic Administration and General Administration were a statistically significant different.

3. The suggestions were that the administrators should have vision and new strategic to manage, give will power to teachers, students and parents to participate in school planning: creative, should have morality, finding new methods and supporting new teaching technology,

Keywords: The School Administration, Royal Rewarded School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารและการปฏิบัติงานที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติปัจจุบัน มุ่งเน้นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้ตามขอบเขตการประเมินการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนรางวัลพระราชทานเกิดขึ้นจากน้ำพระราชหฤทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงมีพระราชปรารภแต่ ๗๗๗ รัชมนตรึว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนิน ทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน เพื่อที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ นักเรียนและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพากเพียรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีพระราชดำริที่จะพระราชทานรางวัลให้แก่ นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่น ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน วิชาการ ธุรการ ปกครองและบริการและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กเยาวชนและสถานศึกษาอื่น (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2555) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีมีโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสิ้น 18 โรงเรียน ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมอ่อนเกล้านนทบุรี โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรี โรงเรียนรัตนานิเบศร์ และโรงเรียนบดินทร์เดชา นนทบุรี (ฝ่ายแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี, 2559) นับว่าเป็นโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับโรงเรียนที่ต้องการขอรับการประเมินรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ในส่วนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

จากแนวคิดความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอเป็นแนวทางการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาอีก 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรีและโรงเรียนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับรางวัลพระราชทาน

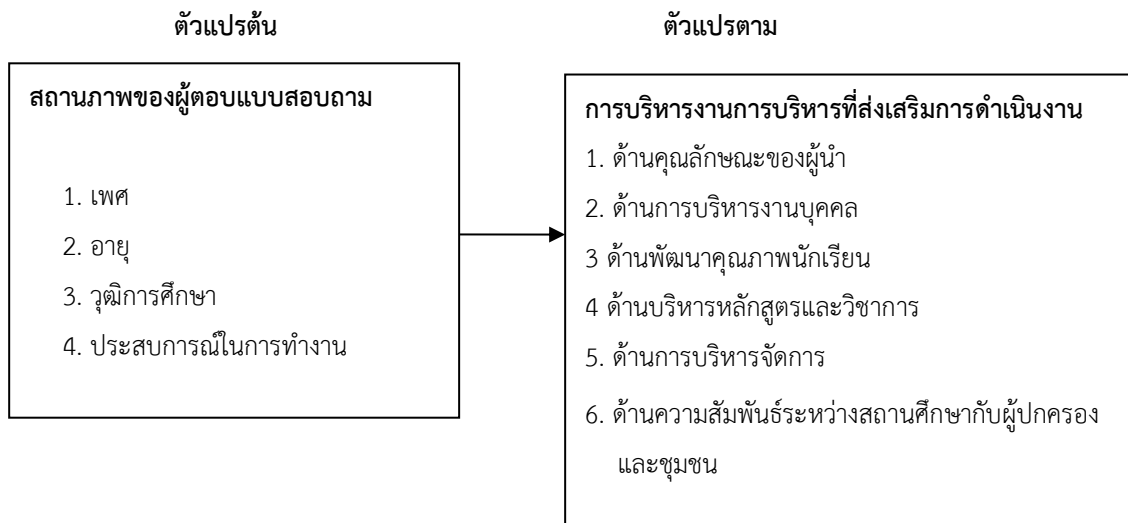
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติงาน
3. เพื่อค้นหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

สมมุติฐานในการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ครูจำนวน 1,408 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามตารางของ Krejcie และ Morgan (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และคณะ, 2555) จำนวน 302 คน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานแล้วทั้งสิ้นจำนวน 11 โรงเรียน จึงแบ่งโรงเรียนเป็น 2 ขนาด คือ โรงเรียนที่มีครูมากกว่า 100 คนขึ้นไป และโรงเรียนที่มีครูน้อยกว่า 100 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยโรงเรียนที่มีครูมากกว่า 100 คน จำนวน 30 คน และโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่า 100 คน จำนวน 25 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ซึ่งมากกว่า 302 คน จึงถือว่าเป็นตัวแทนที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ 1) แบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ 2) แบบ

สัมภาษณ์ เป็นแบบถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและแนวทางการบริหารงานในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบรายคู่แบบ Least Significant Difference : LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.29$) และรายด้านทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.36$)

รองลงมาคือ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{x}=4.33$) ด้านการบริหารหลักสูตรและวิชาการ ($\bar{x}=4.32$) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}=4.28$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}=4.24$) และด้านคุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{x}=4.24$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานรางวัลพระราชทาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำโรงเรียนไปสู่รางวัลโรงเรียนพระราชทาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาในการนำโรงเรียนไปสู่รางวัลพระราชทานได้

1.2 ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคลากร พยายามเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถประสานสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย มีกิจกรรมเสริมสมรรถภาพทางกายให้นักเรียน เช่น กีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นต้น มีกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โครงการใหม่เพื่อพัฒนานักเรียน ด้านทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

1.4 ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และใช้หลักสูตรอย่างเหมาะสม มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนด มีการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันความสามารถด้านวิชาการ มีนโน

บายที่ชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานรางวัลพระราชทาน ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินพัฒนาการเรียนของนักเรียนเป็นระยะด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง และนำผลการประเมินไปพัฒนาการเรียนการสอน และจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

1.5 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการใช้ระบบข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในการดำเนินงานเพื่อนำโรงเรียนสู่รางวัลพระราชทาน โดยมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์รางวัลพระราชทาน และนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดนโยบายเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน และวางนโยบายการดำเนินงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่รางวัลพระราชทาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจัดทำเอกสารเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนแก่บุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น และประสานความร่วมมือกับ บุคคล สถาบันภายนอก องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ในการส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ทั้งนี้ในด้านที่ต่างกันตามประสพการณ์การทำงานพบว่า ครูมีประสพการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการ และต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านคุณลักษณะของผู้นำและด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ส่วนครูที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ในด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการและต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ครูที่ปฏิบัติการทำงาน 11-15 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปี ในด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการ และต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปในด้านบริหารจัดการ ครูที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปีต่างกับครูที่ปฏิบัติทำงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ และด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ควรดำเนินงานเพื่อได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โดยให้ความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ

3.1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้อง ใช้กลวิธีใหม่ๆ ในการบริหาร ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ได้

3.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โครงการใหม่ๆเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีแนวทางการแก้ปัญหาด้วยแนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในมุมต่างๆ สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนแก่บุคคลชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงานของตนเอง รวมถึงการให้กำลังใจ ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สนับสนุน และดูแลการทำงานของผู้ร่วมงาน

3.5 ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการประเมินรางวัลพระราชทาน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุน และจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเข้าแข่งขันทางวิชาการ

3.6 ด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการประเมินรางวัลพระราชทาน มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง นโยบายที่สอดคล้องรางวัลพระราชทาน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และมีการวางแผนสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเพื่อนำโรงเรียนสู่รางวัลพระราชทาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษามีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการดำเนินงานเพื่อการประเมินรางวัลพระราชทาน ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน สอดคล้องกับสุภัญญา ภูพันธ์ภักดิ์ (2542 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา 6 พบว่า ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเข้ารับการประเมินโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สอดคล้องกับการวิจัยของดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ได้รับพระราชทานเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ การสร้าง การเปลี่ยนแปลง และการสืบทอดวัฒนธรรมองค์การ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา พบว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานนั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กระบวนการจัดการศึกษา และหน่วยงานที่สนับสนุน ที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีความจำเป็นต้องดำเนินงานด้านหลักสูตรและวิชาการ ให้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และประเทศชาติ ผู้บริหารควรมีข้อมูลจากหน่วยงานในระดับสูง ข้อมูลสภาพแวดล้อม จุดแข็งและจุดอ่อน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สภาพปัญหาหรืออุปสรรค สามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทางการบริหารหลักสูตรและวิชาการ และวางแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนราลักษณ์ ชันธรุจี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย พบว่าโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 24 อุดรธานี เลย และหนองคาย มีการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านคุณภาพ

นักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน จึงควรพัฒนา และการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับวิจัยของฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมพัฒนานักเรียน สำหรับด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลนับว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลอย่างสูงสุดต่อโรงเรียนจึงต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นและหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) พบว่า การบริหารงานโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขโดยต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจและสามัคคีในการทำงาน ทั้งครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย จะต้องมีใจจัดโครงสร้างงาน แบ่งสายงานการบังคับบัญชาไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และด้านคุณลักษณะของผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายมองการณ์ไกล วางแผนล่วงหน้า ป้องกันปัญหาในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นแก่ครู ผู้ปกครอง นักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Bass (1985:14) และ Bernard (2006, 277) อ้างถึงใน สินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน (2554 : 65) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียน พบว่าผู้นำที่มีความขยัน หมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่น

ผูกพันต่องานและต่อองค์กร ส่งผลต่อผู้ตามจะเชื่อถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยปัญญาของผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตน มีความกระตือรือร้นต่องาน ที่ได้รับมอบหมายตั้งใจให้เกิดการรักดีผู้นำ มีพรสวรรค์ที่จะจุดประกายเป้าหมายให้ผู้ตามเห็นช่องทางในการนำไปสู่เป้าหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในภาพรวมและรายด้านในไม่ต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี เพิ่งเริ่มต้นชีวิตความเป็นครู ทำให้มีประสบการณ์ น้อยที่สุดในกลุ่มครู จึงเป็นกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นต่างจากครูกลุ่มอื่น โดยได้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครูกลุ่มอื่น สำหรับผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นจึงมีมุมมองและทัศนคติต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริดา สมแสง (2554 : 61-63) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าเพศและวุฒิการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และควรได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการในจอร์แดน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับอาชีวศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมาย มองการณ์ไกล วางแผนล่วงหน้า ป้องกันปัญหาในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นแก่ครู ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นในหมู่คณะ ผู้และควรมีความกล้าหาญ มีมาตรฐาน มีความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ยุติธรรม รู้เท่าทันสภาวการณ์

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในหลักสูตร และกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากที่สุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ต่อชุมชนได้ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2559**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี. พิธีการพิมพ์.
- ฉัตรการณณ์ สถาปิตานนท์. (2550). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลศึกษาประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน สังกัดบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2552). **วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนพระราชทาน : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์** วรรณ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นราลักษณ์ ชันธุจี (2549) **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรางวัล พระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2555). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สินีนานู โพธิ์จัญญาโน. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 27 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุกัญญา ภูพันธ์ศักดิ์. (2542). **สภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิดา สมแสง. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2555). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำเริง ศาสตร์สมัย. (2549). **การบริหารงานสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Glickman C.D. (1987). **Good of effctive Schools : What do me want?** Phi Delta Kappa State of Victoria (Department of education and training.) (2002). **Knowledge and Skills building Future**. <http://www.sofwev.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>.

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

อดิศร ชัยชาญ*

รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และสถาบัน และศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างคือ คณาจารย์จำนวน 140 คน ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ปีการศึกษา 2558 ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test independent, One-way ANOVA ,LSD และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารหลักสูตร และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้

2) ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ที่ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านยกเว้น ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

3) แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการควรจัดสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาและส่งเสริมการจัดสื่อเทคโนโลยีให้มีทุกชั้นเรียนและควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ คณาจารย์ กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรวม

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ศตวรรษที่ 21

* นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the academic administration as classified by position, educational background and institute, and suggestion for promotion academic administration. The sample was 140 teachers and 74 administrators. The research instrument used for this research was a questionnaire. The statistics used to analyze data were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test independent, One-way ANOVA and LSD.

The results of this study were as follow: The overall and by-aspect of the academic administration in Tangtrongchit Commercial School Group of under the office of the Private Education Commission was at high levels. The highest aspects were research and quality development, and instruction media and technology. The lowest aspects were the environment and climate for learning support, evaluation, curriculum, and the library. The comparison of administrators and teachers' academic rank and education degrees were not different except that the types of institutes were statistically significant at a .05 level. The suggestions from this research to be reported to the academic administration is that they should set enough instruction media in all classes and develop curriculum suitable to the needs of companies, teachers, education committees, the community and encourage parent participation.

Keywords: Academic Administration, Tangtrongchit Commercial School Group, 21th Century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งทางวิทยาการในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 หรือสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปสู่การให้ความรู้ อันมีผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นกระแสแห่งโลกาภิวัตน์อย่างไร้ขีดจำกัด ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษยชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนักศึกษาซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ หากไม่ได้รับการบ่มเพาะดูแล และพัฒนาที่เหมาะสมทันยุคทันเหตุการณ์ อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียกำลังสำคัญของชาติในอนาคตจากบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ผู้ที่สามารถปรับตัวมีกระบวนการใช้ทักษะในการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ และความตระหนักในหน้าที่ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นทักษะผู้เรียนในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญได้แก่ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์(Arithmetic)และ 4C ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และรวมถึงการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่ในประเทศไทย

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษารวมถึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลให้นักศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยยึดหลักให้สถานศึกษาบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบ

หลักสูตรอาชีวศึกษาคือ กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และกรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กำหนดให้มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการ ชุมชน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา วางดำเนินการ ตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ปฏิบัติงาน การบริหารจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษามุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง และบริหารจัดการห้องเรียนด้วยตนเองเพื่อตอบสนองศักยภาพของระบบการศึกษาในการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์และความต้องการของชุมชน และสังคมมีการบริหารจัดการอย่างแท้จริงโดยมีคณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตลอดจนมุ่งการสร้างความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการบริหารงานวิชาการทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีการดำเนินงานอย่างจริงจังโดยเป็นระบบ และต่อเนื่องเป็นรูปธรรมอันจะส่งผลให้คุณภาพของการจัดการศึกษาดำรงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีบทบาทสำคัญต่อการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของภาครัฐให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติซึ่งต้องการการพัฒนาคุณภาพให้มีมาตรฐานการศึกษาที่ดี จึงต้องมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นกลุ่มวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ และจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งวิทยาลัยที่เปิดการสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจในระดับอาชีวศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย

วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ วิทยาลัยตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยพาณิชย์การตั้งตรงจิตรวิทยาลัยวิมลพาณิชย์การศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต ในการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบัน ซึ่งในการประชุมของคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ ปีการศึกษา 2558 ได้สรุปถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตร ต้องมีการปรับเปลี่ยนด้านเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ การบริหารการจัดการเรียนรู้ต้องมีปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง การบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ต้องมีการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายทั้งด้านความรู้ และทักษะการลงมือปฏิบัติจริง การบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ต้องมีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย การบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ ต้องเน้นให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูลแหล่งการเรียนรู้จากโปรแกรมออนไลน์ฐาน ข้อมูลของห้องสมุด การบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านอาคารเรียนให้มีความสะอาดเรียบร้อยและด้านการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับนักศึกษา ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 ได้เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มรูปแบบโดยให้วิทยาลัยแต่ละแห่งบริหารงานวิชาการโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงและบริหารจัดการห้องเรียนด้วยตนเองเพื่อตอบสนองศักยภาพของระบบการศึกษาในการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์และความต้องการของชุมชนและสังคมส่วนบทบาทในการบริหารงานวิชาของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรด้าน

บริหารหลักสูตรที่ร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชนหน่วยงาน เข้ามาส่วนในการบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้วิธีการสอนเนื้อหาที่จะต้องแตกต่างจากในอดีตซึ่งเคยเน้นให้คณาจารย์เป็นผู้สอนเท่านั้นแต่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเน้นไปที่ผู้เรียนโดยเฉพาะการให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียนและได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ยิ่งถ้าเป็นผลงานที่ใช่ได้จริงก็ยิ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย ด้านการวัดและประเมินผลจากผลงานที่นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริงสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาได้ ด้านสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้อินศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องใช้เครื่องมือค้นหาข้อมูลอย่าง google ที่รู้จักกันทั่วไปแต่ปัจจุบันนี้จะต้องมีสื่อการเรียนการสอนที่เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมออนไลน์ อย่าง Facebook twitter และ line e-learning google drive และที่สื่อการเรียนผ่าน google form ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของคนโดยทั่วไปโดยสามารถนำมาใช้กับการศึกษาหาความรู้ถือว่าเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ยิ่งทันสมัยมีประสิทธิภาพทุกด้านและมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 คณาจารย์และผู้บริหารต้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจทักษะการลงมือปฏิบัติจริงและเจตคติที่ดี (รายงานการประชุมคณะกรรมการฝ่ายวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร, 2558:1)

จากปัญหาและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนงานปฏิบัติงานเพื่อการตามเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้นในการบริหารวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาการบริหารงานวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้เรียนและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารและคณาจารย์

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

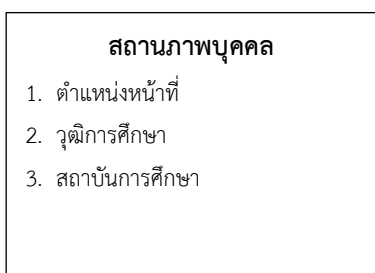
สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มี สถานภาพส่วนบุคคลระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและบูรณาการจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม

การตัดสินใจของผู้ปกครองในการเลือกโรงเรียน

1. ด้านบริหารหลักสูตร
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
3. ด้านการบริหารการวิจัย
4. ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
5. ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา
6. ด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้
7. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์และผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5 สถาบัน มีคณาจารย์จำนวน 404 คน ผู้บริหารสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา จำนวน 74 คน รวมทั้งหมด 478 คน โดยใช้สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนประเภทอาชีวศึกษา

สาขาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา จำนวน 74 คน คณาจารย์จำนวน 140 คน รวมทั้งหมด 214 คน ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 จำนวนที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงถึงข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วหาค่าดัชนี IOC ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.79 และนำแบบสอบถามที่ได้ไป

ทดลองใช้กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 สถาบัน วิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.85

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้สถิติในการการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบตามประเภทวุฒิ การศึกษาโดยใช้ t-test แบบ Independent Samples การเปรียบเทียบตามตำแหน่ง สถาบัน โดยใช้ One-way ANOVA ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างโดยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ส่วนคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำมาเขียนเป็นความเรียงประกอบการอธิบาย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม (n=214)

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารหลักสูตร	4.08	.58	มาก	6
2. ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้	4.14	.50	มาก	5
3. ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.31	.55	มาก	1
4. ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	4.20	.47	มาก	4
5. ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี	4.26	.51	มาก	2
6. ด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้	3.98	.52	มาก	7
7. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.16	.56	มาก	3
รวม	4.16	.43	มาก	

สภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 7 ด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการ

ศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหาร เรียนรู้
หลักสูตร และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบัน
ในเครื่องตั้งตรงจิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่อง ตั้งตรงจิต ระดับอาชีวศึกษา	ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการ และรอง ผู้อำนวยการ		ผู้บริหารระดับ หัวหน้าสาขาวิชาและ หัวหน้า กลุ่มวิชา		คณาจารย์	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.
	1. ด้านบริหารหลักสูตร	4.34	.47	4.19	.44	4.05
2. ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้	4.32	.36	4.32	.32	4.11	.52
3. ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจั ดการศึกษา	4.36	.50	4.56	.47	4.23	.56
4. ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการ การศึกษา	4.31	.40	4.23	.35	4.19	.50
5. ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและ	4.17	.45	4.41	.36	4.25	.53
6. ด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้	3.92	.58	3.91	.38	4.00	.54
7. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.17	.50	4.00	.46	4.18	.58
รวมทั้งหมด	4.23	.38	4.23	.19	4.15	.46

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิต
ระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าดังนี้

1. ผู้บริหารและคณาจารย์ จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและราย
ด้านทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม
สถาบันการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาใน
รายด้าน พบว่า ด้านบริหารหลักสูตร ด้านการบริหาร
การจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและ
ประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียน

การสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุด
และแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารสภาพแวดล้อม
และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย
รายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ จำแนก
ตามสถาบันการศึกษาพบว่า ในด้านของการบริหาร
หลักสูตร วิทยาเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่าง
กับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตพาณิชย์การ วิทยาลัย
เทคโนโลยีวิมลศรียาน ส่วนด้านการบริหารการจัดการ
เรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการ

จัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

3.1 แนวทางด้านการบริหารหลักสูตรพบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด คือ 1) วิทยาลัยควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) ฝ่ายวิชาการควรประสานงานการดำเนินงานกับชุมชนและกรรมการสถาบันอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้บริหารและคณาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านจัดการหลักสูตร 3) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างประจำ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทโดยรวม

3.2 แนวทางด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้พบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด 1) วิทยาลัยควรจัดให้คณาจารย์เฉพาะวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา 2) วิทยาลัยควรจัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์ 3) วิทยาลัยควรจัดประชุมคณะคณาจารย์เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยร่วมกันเสมอ 4) คณาจารย์ควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดการสอน เพื่อวางแผนการในการสอน

3.3 แนวทางด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาพบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 1) ควรจัดสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอ

ต่อจำนวนนักศึกษาและส่งเสริมการจัดสื่อเทคโนโลยีให้มีทุกชั้นเรียน 2) ควรจัดงบประมาณในการจัดทำสื่อการศึกษา 3) คณาจารย์ควรร่วมมือจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้จริงในการเรียนการสอน 4) คณาจารย์ควรจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการวางแผนให้คณาจารย์จัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาค่าเฉลี่ยสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรมีการส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำงานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนและยังส่งเสริมให้คณาจารย์ในเครื่องตั้งตรงจิตรส่งผลงานวิจัยเข้าประกวดในระดับนานาชาติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แนวทางการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 มาตรา 24 (5) โดยระบุว่าการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ระบุว่าให้สถาบันพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานสามารถมองเห็นแนวทางในการทำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ ภูมิเทศ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถาบันที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยผลการวิจัย พบว่าภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถาบันที่มีความต่างกันในด้านวุฒิการศึกษา

ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบันการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ในด้านของการบริหารหลักสูตร วิทยาเทคโนโลยีวมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีวมลศรียาน ส่วนด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ วิทยาลัยเทคโนโลยีวมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีวมลศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพันธุ์ แก้วโชติ (2553) ได้

ทำการศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียนศรีธนาพาณิชย์การเทคโนโลยี เชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบันการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อภิปรายผลของข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านการบริหารหลักสูตร วิทยาลัยในเครื่องควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของ สถานประกอบการ โดยฝ่ายวิชาการควรประสานงานการดำเนินงานกับชุมชนและกรมสถาบันอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้บริหารและคณาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านจัดการหลักสูตรและ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างประจำเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทโดยรวม ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของ วิจารย์พานิช (2555) ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชามีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตรในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา

(content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักศึกษาโดยคณาจารย์ช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักศึกษาแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้บริหารและคณาจารย์มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่เกี่ยวกับการรักษา

ความสะดวก ความมีระเบียบเรียบร้อย การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัดระดับ

อาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวกับการให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากโปรแกรมออนไลน์ จากฐานข้อมูลของห้องสมุดในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

- ประภาพันธุ์ แก้วโชติ. (2553). การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของโรงเรียนศรีธนาพนิช การเทคโนโลยี เชียงใหม่ วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญจันทร์ ภูมิเทศ. (2553). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ .
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันในเครื่องตั้งตรงจัด. (2558). เอกสารวาระการประชุมฝ่ายวิชาการ ครั้งที่ 1 วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). สารสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามแนวทาง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สถาบันในเครื่องตั้งตรงจัด. (2558). รายงานการประชุมคณะกรรมการฝ่ายวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัด เอกสาร อัดสำเนา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2550). ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สมรรถนะของผู้กำกับการโรงพักต่อกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ

พ.ต.ท.ดร.วัชรพงษ์ พนิตธำรง*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์และการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชน โดยศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัย สุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่เป็นจริงของหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูง ด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สมรรถนะที่คาดหวังต่อหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านความรู้ในระดับสูงมาก ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงมาก และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง จากผลดังกล่าวจะเห็นถึงช่องว่างสมรรถนะการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งพบว่าช่องว่างด้านความรู้มี 1 ระดับ ช่องว่างด้านทักษะ มี 2 ระดับ และช่องว่างด้านคุณลักษณะมี 1 ระดับ สำหรับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ พบว่า มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวางแผนกลยุทธ์ และการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ การกำหนดทิศทางและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ควรจะพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ รวมไปถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะการประชาสัมพันธ์ ในการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ระดับสถานีตำรวจ ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปสู่การกำหนดทิศทางการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติอย่างทุ่มเทและจริงจัง และการประเมินผลการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีตระหนักถึงภาพลักษณ์ที่ดีและมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานสถานีตำรวจ

คำสำคัญ: สมรรถนะ สถานีตำรวจ ผู้กำกับการ กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์

* วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร 10900

Abstract

The current research aims to 1) study the actual and expected competencies include competencies gap for public relations of police station superintendent 2) study the public relations strategy of police station under superintendent's authority and 3) suggest the guidance to improve public relations competencies and improve public relations strategy of police station for service efficiency. The data of the current research was studied both qualitatively and quantitatively employing questionnaire and in-depth interview. Data Analysis was descriptive statistics and inductive analytical Method.

The findings:

Actual competencies of police station superintendent were high level in knowledge and medium level in skill and attribute. Expected competencies of police station superintendent were very high level in knowledge and skill, but attribute was high level. Show that public relations competency gap of police station superintendent was one step in knowledge and attribute, two steps in skill. The public relations strategic management of police station was low level in environmental scanning, strategy formulation and strategy evaluation. But direction setting and strategy implementation was medium level. In public relations improvement issue findings, Police officer should to continuous improve public relations competency during placement. Strategic management for police station superintendent should start from environmental scanning to public relations direction setting and enthusiasm implementation and end to effective evaluation. These strategic processes bring to good public image for police station administration.

Keywords: Competency, Police Station, Superintendent, Public Relations Strategy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรมมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยไม่อยู่ในสังกัดกระทรวงใด ๆ หรือสำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ 6 ประการ คือ 1) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2) บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 3) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่ยึดมั่นและศรัทธา 4) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายชุมชนและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม 5) พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรและ 6) ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (กองยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2559)

การบริหารงานตำรวจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีกับประชาชน ทั้งในระดับชุมชน องค์กรภาคส่วนต่าง ๆ และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการตำรวจกับประชาชน ทั้งที่เป็นผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบในกระบวนการยุติธรรม จึงถือได้ว่าการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการบริหารองค์กรให้เป็นไปตามพันธกิจที่สังคมคาดหวัง

การบริหารงานในระดับสถานีตำรวจก็เช่นกัน ทุกๆ สถานีตำรวจมีความใกล้ชิดกับชุมชนหรือท้องถิ่นเป็นอย่างมาก และการบริหารงานของตำรวจในระดับนี้ ก็มีความสำคัญต่อการสร้างเข้าใจอันดี รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในงานตำรวจต่อสายตาของประชาชนในพื้นที่ (ชัยวุฒิ เกียรติกิจก้องกำจาย, 2558) ทั้งนี้ตามแนวคิดของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ มุ่งให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชน เพื่อสนับสนุนงานป้องกันปราบปราม งานด้านการสืบสวนสอบสวน งานด้านความมั่นคงและงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของตำรวจต่อประชาชน จึงเป็นบทบาทและภารกิจอันสำคัญที่ผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องให้ความเข้าใจ ใส่ใจ และพัฒนาคุณภาพการให้บริการในด้านนี้อีกด้วย

หัวหน้าสถานีตำรวจหรือผู้กำกับการโรงพักที่จะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพจะต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ ทั้งที่เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร โดยครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคล การกำหนดและขับเคลื่อนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของแต่ละสถานีตำรวจมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไป (Duck and McMahan, 2012) ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ รวมไปถึงปัจจัยด้านสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจอีกด้วย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และ ช่องว่างสมรรถนะ ด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ
- 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ

3) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้กำกับการโรงพักที่มีต่อกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะที่คาดหวัง และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ จากข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบด้านสารสนเทศ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้กำกับการโรงพักที่ได้รับรางวัลโรงพักดีเด่น นักวิชาการด้านการประชาสัมพันธ์ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บริหารองค์การสื่อสารมวลชนที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ ผู้แทนคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจในระดับกองกำกับการ รวมเป็นจำนวน 10 คน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะที่เป็นจริง และกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจ จากข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

แบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สมรรถนะการประชาสัมพันธ์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการประชาสัมพันธ์ เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.86

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์รายข้อ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (Brennen, 2013) การออกแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามความคิดเห็นของคณะกรรมการจัดทำเอกสารศึกษาส่วนบุคคลของสถาบันอิศรา มูลนิธิพัฒนาสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะ ด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ สามารถสรุปได้ดังนี้

สมรรถนะที่เป็นจริงด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ คือ

สมรรถนะการประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ
การบริหารงานประชาสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
การบริหารสื่อ	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ
การสร้างเครือข่าย	สูง	สูง	สูง
การแสวงหาข้อมูล	สูง	สูง	ปานกลาง
บุคลิกภาพและการควบคุมอารมณ์	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
สมรรถนะโดยรวม	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

สมรรถนะที่คาดหวังด้านการประชาสัมพันธ์ต่อหัวหน้าสถานีตำรวจ คือ

สมรรถนะการประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ
การบริหารงานประชาสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง

การบริหารสื่อ	สูง	สูง	สูง
การสร้างเครือข่าย	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
การแสวงหาข้อมูล	สูง	สูงมาก	สูง
บุคลิกภาพและ การควบคุมอารมณ์	สูงมาก	สูง	สูง
สมรรถนะโดยรวม	สูงมาก	สูงมาก	สูง

ช่องว่างสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของ
หัวหน้าสถานีตำรวจ คือ

สมรรถนะการ ประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณ ลักษณะ
การบริหารงาน ประชาสัมพันธ์	1 ระดับ	2 ระดับ	1 ระดับ
การบริหารสื่อ	1 ระดับ	2 ระดับ	2 ระดับ
การสร้างเครือข่าย	1 ระดับ	1 ระดับ	1 ระดับ
การแสวงหาข้อมูล	ไม่มี	1 ระดับ	1 ระดับ
บุคลิกภาพและ การควบคุมอารมณ์	1 ระดับ	1 ระดับ	1 ระดับ
สมรรถนะโดยรวม	1 ระดับ	2 ระดับ	1 ระดับ

โดยสรุปแล้วสมรรถนะที่เป็นจริงของหัวหน้า
สถานีตำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูง ด้านทักษะอยู่
ในระดับปานกลาง และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับ
ปานกลาง ในขณะที่สมรรถนะที่คาดหวังต่อหัวหน้า
สถานีตำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูงมาก ด้านทักษะ
อยู่ในระดับสูงมาก และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง
จากผลดังกล่าวจะเห็นถึงช่องว่างสมรรถนะการ
ประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งพบว่า
ช่องว่างด้านความรู้มี 1 ระดับ ช่องว่างด้านทักษะมี 2
ระดับ และช่องว่างด้านคุณลักษณะมี 1 ระดับ

การศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของ
โรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ
สรุปได้ดังนี้

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านประชาสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ปฏิบัติ
การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	2.58	น้อย
การกำหนดทิศทาง	3.14	ปานกลาง
การวางแผนกลยุทธ์	2.52	น้อย
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.07	ปานกลาง
การติดตามและ ประเมินผลกลยุทธ์	2.43	น้อย

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า การบริหาร
เชิงกลยุทธ์ด้านประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การ
บริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ มีการวิเคราะห์
สภาพแวดล้อม การวางแผนกลยุทธ์ และการติดตาม
ประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ในขณะที่การกำหนด
ทิศทางและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปาน
กลาง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการ
ประชาสัมพันธ์ และการพัฒนากลยุทธ์การ
ประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อ
การให้บริการประชาชน พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์
ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ควรจะพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้น
ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับ
ใดก็ตาม รวมไปถึงการฝึกอบรมและพัฒนาด้านการ
ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจะทำให้หัวหน้าสถานี
ตำรวจมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ด้านการ
ประชาสัมพันธ์ ในขณะเดียวกันการสร้างภาคีเครือข่าย
กับชุมชน และสื่อมวลชน ก็เป็นบทบาทที่สำคัญที่
ผู้บริหารสถานีตำรวจพึงปฏิบัติ และควรให้สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติกำหนดตัวชี้วัดด้านการประชาสัมพันธ์
องค์การ(ประทุม ฤกษ์กลาง, 2553) ไว้ในการติดตาม
และประเมินผลตามแนวทางของโรงพักเพื่อประชาชน
ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ

การพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในระดับสถานีดำรวจ ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์ทางภูมิศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจในบริบทของสถานีดำรวจ อันจะส่งผลต่อการกำหนดทิศทาง การประชาสัมพันธ์และกำหนดเครื่องมือ สื่อประชาสัมพันธ์ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก มากกว่าการประชาสัมพันธ์เชิงรับ โดยที่การปฏิบัติอย่างทุ่มเทและจริงจังของหัวหน้าสถานีดำรวจ จะช่วยให้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจที่ดีกับสาธารณชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ภาพรวมการประชาสัมพันธ์ เป็นการสื่อสารมวลชนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและให้ประชาชน (จิตราภรณ์ สุทธิวิเศษชัยศรี, 2552) อันเป็นส่วนสำคัญในการเฝ้าระวังด้านการป้องกันอาชญากรรมต่อไป

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ที่มีในภาพรวมด้านความรู้ในระดับสูง ด้านทักษะและคุณลักษณะในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Shea (2015) ที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ตำรวจระดับท้องที่ของ ประเทศสหรัฐอเมริกา มีสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเทียบกับสมรรถนะในด้านการป้องกันปราบปรามนั้น ถือว่ามีสมรรถนะในระดับสูง โดยที่การศึกษาช่องว่างสมรรถนะ จะส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือองค์กร อันเป็นแนวทางที่ตรงกับงานเขียนของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) และ Allen and Andrea (2016) อีกด้วย

กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ มีระดับการปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยและปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Rodman (2010) และ Glan (2009) ที่ระบุไว้ว่า องค์กรภาครัฐส่วนใหญ่

ขาดความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน เพราะจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีกับสาธารณชน

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติอย่างมาก เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน ก.พ. (2553) โดยที่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นภารกิจที่สำคัญก่อนกำหนดกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ ถือเป็นขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ตรงกับแนวคิดของรุ่งนภา พิตรปรีชา (2556) โดยที่หากสถานีดำรวจดำเนินงานด้านกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนและสังคมตามที่ Darrell, Jerry and Pallavi (2013) ได้เสนอแนะไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองสารนิเทศ ควรกำหนดนโยบาย และแผนงานด้านการประชาสัมพันธ์ในระดับสถานีดำรวจให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สามารถให้โรงพักนำไปปฏิบัติเพื่อการสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีดำรวจทุกแห่ง ควรมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่าเชิงรับ โดยศึกษาความต้องการในการรับข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์ความจำเป็นในการสื่อสารประเภทต่าง ๆ และกำหนดช่องทาง รวมถึงสื่อเก่าและสื่อใหม่ เพื่อทำการประชาสัมพันธ์ไปยังประชาชน

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองยุทธศาสตร์ ควรกำหนดแนวทางให้ หน่วยงานระดับกองบังคับการและกองกำกับการ ที่เกี่ยวข้องกับงานระดับสถานีดำรวจได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ตามแนวทางการจัดทำที่ถูกต้องตามหลักวิธี

4. การศึกษาและการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการกำหนดเนื้อหาหรือโครงสร้างหลักสูตร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ตั้งแต่ตำรวจชั้นปฏิบัติการ จนถึงตำรวจชั้นบังคับบัญชา

5. หน่วยงานด้านการฝึกอบรมในแต่ละภูมิภาคของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมของข้าราชการตำรวจต่อการประชาสัมพันธ์ อย่างมืออาชีพ ทั้งนี้การฝึกอบรมจะต้องจัดขึ้นในบริบทของการสื่อสาร แต่ละพื้นที่ด้วย

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานกำลังพล ควรวิเคราะห์และจัดทำสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยเฉพาะ เพื่อหลอมให้มีศักยภาพในลักษณะเดียวกันตามที่วิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหารไว้ในแผนงานขับเคลื่อนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้แล้ว

7. ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีคุณลักษณะและบทบาทในการเป็นต้นแบบด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ทั้งในด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่าย การบริหารสื่อ รวมไปถึงบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้กำกับการ

9. กองบังคับการตำรวจภูธรทุกจังหวัด ควรจัดทำฐานข้อมูลนักสื่อสารมวลชน แหล่งข่าว องค์กร

รวมถึงผู้ให้บริการด้านสื่อสารมวลชน ที่สำคัญในระดับจังหวัด และแจกจ่ายไปยังโรงพักทุกแห่งในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วต่อการบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสถานีตำรวจ

10. ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดรางวัลและหลักเกณฑ์ เพื่อพิจารณาให้กับผู้กำกับการสถานีตำรวจดีเด่น ในด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประชาชนผู้รับบริการในแต่ละพื้นที่ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับงานตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

11. สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการประชาสัมพันธ์ในแต่ละระดับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้โดยเฉพาะ

12. กองงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดหาและจัดหางบประมาณเพื่อให้การบริหารงานสถานีตำรวจ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก อย่างครบถ้วน ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้งบประมาณที่เพียงพอ

13. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองกฎหมาย จะต้องศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้อง และพัฒนากฎ ข้อบังคับเพื่อการเบิกจ่ายในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบ

ต่าง ๆ เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในแต่ละโรงพักเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2559**. โรงพิมพ์ตำรวจ, กรุงเทพฯ
- จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์. (2552). **ยุทธวิธีการประชาสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชัยวุฒิ เกียรติทองคำจ่าย. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. คุชชินีพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2553). **ยุทธศาสตร์การวางแผนการประชาสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปทุมธานี.
- รุ่งนภา พิตรปรีชา. (2556). **พลังแห่งการประชาสัมพันธ์**. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**. ประชุมช่างการพิมพ์. นนทบุรี.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). **พจนานุกรมพฤติกรรมความสามารถ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิมพ์ดีการพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- Brennen, B.S. (2013). **Qualitative Research Methods for Media Studies**. Routledge. New York.
- Darrell, C.H., Jerry, A.H. and Pallavi, D.K. (2013). **Public Relations Cases**. 9th ed., Wadsworth. New York.
- Duck, S. and McMahan. D.T. 2012. **The basics of communication : a relational perspective**. 2nd ed., SAGA Publication. London.
- Ellen, G. and Andrea, R.S. (2016). **"Competency models for assessing strategic thinking"**, Journal of Strategy and Management. Vol. 9 : 3, pp. 48-52
- Glan, M.B. (2009). **Effective Public Relations**. 10th ed. Pearson. New Jersey.
- Rodman, J. (2010). **Mass Media in a Changing World**. 3rd ed., McGraw-Hill. New York.
- Shea, T.A. (2015). **Required leadership competencies for the police executive: A validation study that considers the subordinate perspective**. Dissertation. Doctor of Science. New Jersey City University. Miami.

ประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง

ประจักษ์ แสนจุ่มจันทร์*

อัมพร ปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ศึกษาประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่วัดความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.814 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลของการวิจัย พบว่า การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านยุทธโธปกรณ์ และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ส่วนประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย ส่วนด้านทรัพยากรและด้านระบบและกระบวนการ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กับประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง พบว่ามีความสัมพันธ์ และอยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก ในทุกด้าน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการจัดระเบียบ การเรียกร้องทางการเมือง กองบัญชาการตำรวจนครบาล

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research has the objectives of investigating the level of crowd management during political protest, the level of efficient law enforcement on political protest, and the relationship between the crowd management and the efficient law enforcement on political protest. The sample used in the research included 400 police officers assigned for crowd control during political protest obtained from the stratified random sampling at the confidence level of 95%. The tool used was the questionnaire on reliability with the coefficient of Cronbach's alpha at 0.814. The statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, and Variable Correlation using Pearson Correlation Coefficient.

The research finding revealed that, The Overall, the level of crowd management during political protest was high. In consideration of each aspect, the aspect with the highest level was munition with high level in 5 aspects and medium level in 3 aspects. The finding of the efficient law enforcement on political protest revealed that, overall, the level was high. In consideration of each aspect, the level of peace and order was the highest, followed by resources and system/process each with the high level.

The research findings to test the relationship between the crowd management and the efficient law enforcement on political protest revealed that the relationship was at the low to the very low level in all aspects.

Keywords: Efficient Law Enforcement, Political Protest, Metropolitan Police Bureau

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การชุมนุมในประเทศไทย ได้มีกลุ่มผู้ชุมนุมออกมาชุมนุมเรียกร้อง ปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ทั้งด้านความเป็นอยู่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 บัญญัติไว้ มาตรา 63 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในกรณีการชุมนุมสาธารณะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะหรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงคราม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก” การชุมนุมที่สงบปราศจากอาวุธและอยู่ในกรอบของกฎหมาย มิได้สร้างปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่อย่างใด แต่การชุมนุมที่เป็นปัญหาในปัจจุบันคือการชุมนุมประท้วงทางการเมืองในสังคมประชาธิปไตย การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งก็จะต้องยอมรับว่าความคิดเห็นในทางการเมืองที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน แต่จะทำอย่างไร ให้การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น เป็นไปตามกฎกติกา ซึ่งที่ผ่านมามีการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกันอาจมีนัยแอบแฝงของฝ่ายนักการเมืองโดยต่างฝ่ายต่างยึดมั่นในอุดมการณ์ความเชื่อของตน และ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบยุทธวิธีที่แตกต่างไปจากในอดีต มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่นการระดมมวลชนกดดันฝ่ายตรงข้าม ด้วยการปลุกระดมปราศรัยโจมตี ในรูปแบบต่างๆ มีการนำเครื่องมือต่างๆ เช่น เครื่องกีดขวาง อุปกรณ์ที่ดัดแปลงเป็นอาวุธ มาใช้ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกวิถีทาง พร้อมทั้งการสร้างเงื่อนไขต่างๆ อันนำไปสู่ความรุนแรงและเกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง และมักจะกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าสลายการชุมนุมโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง

ตามหลักสากล เช่น เหตุการณ์การสลายการชุมนุมที่บริเวณหน้ารัฐสภาเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2551 ซึ่งทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ และกลุ่มผู้ชุมนุมต่างได้รับบาดเจ็บ นอกจากนี้ยังมีผู้เสียชีวิตในเหตุการณ์ดังกล่าวด้วย อันเป็นมูลเหตุให้ผู้กล่าวโทษต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. กล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นจนกระทั่งมีการชี้มูลความผิดทางอาญาและวินัยในเวลาต่อมา นับได้ว่าเป็นบทเรียนที่สำคัญยิ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้กำลังเข้าควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกหวาดวิตกและขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่กล้าที่จะสั่งการหรือใช้กำลังเข้าระงับ ยับยั้งหรือปราบปรามกลุ่มผู้ชุมนุมที่มีการละเมิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ทั้งที่มีการกระทำผิดกฎหมายอย่างชัดเจน เพราะเกรงว่าหากปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วตนเองอาจไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายทั้งที่ได้กระทำการตามหน้าที่โดยชอบแล้ว แต่กลับต้องถูกกล่าวหาในทางอาญาและวินัยร้ายแรงในภายหลัง

การชุมนุมทางการเมือง ช่วงปี 2556-2557 เป็นการต่อสู้ระหว่าง สองพรรคการเมืองใหญ่ มีการจัดเวทีตามพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อระดมมวลชนควบคู่กับการทำหน้าที่ในระบบรัฐสภาเพื่อโค่นล้มฝ่ายตรงข้าม แต่ก็ยังไม่สามารถรวบรวมมวลชนได้มากพอ สถานการณ์ เริ่มมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น เมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติให้ร่างพระราชบัญญัตินิรโทษกรรมแก่ผู้ซึ่งกระทำความผิดเนื่องจากการชุมนุมทางการเมือง การแสดงออกทางการเมืองของประชาชน ผ่านการพิจารณาในวาระที่สองและสาม ทำให้มีมวลชนกลุ่มต่างๆ ออกมาชุมนุมคัดค้านจำนวนมาก กลุ่มผู้ชุมนุมฝ่ายตรงข้ามรัฐบาลจึงใช้วิกฤตการณ์ การชุมนุมทางการเมืองนี้ในการขับไล่รัฐบาล พร้อมทั้งยกระดับการชุมนุมขับไล่รัฐบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการรักษาความ

สงบเรียบร้อยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภารกิจด้านความมั่นคงเป็นการกิจเป็นการกิจหนึ่ง ที่สำคัญมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุม ป้องกันปราบปราม ระวังยับยั้ง หรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ ดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณโดยรอบเขตพระราชฐานที่ประทับ รัฐสภา ทำเนียบรัฐบาล สถานที่ราชการสำคัญในพื้นที่ ป้องกันมิให้ผู้ชุมนุมบุกรุก กระทำการละเมิดต่อกฎหมาย รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ แก้ไขปัญหาต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคงของรัฐให้คลี่คลายกลับเข้าสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดฝ่ายอำนวยการ 3 (แผนและยุทธการ) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล รับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการและสนับสนุน ดำเนินการด้านแผนการปฏิบัติในการบริหารการควบคุมฝูงชน ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ช่วงปี 2556-2557 จึงเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อ ประสิทธิภาพการจัดการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของบัญชาการตำรวจนครบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Keywords: validity, reliability, questionnaire (rating scale)

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพและการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง อยู่ในทิศทางเดียวกัน

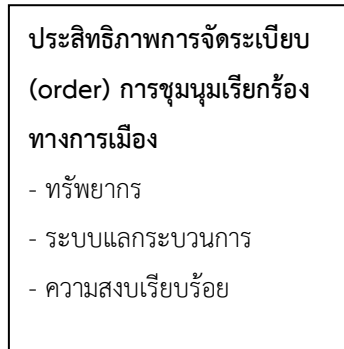
ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารด้านการควบคุมฝูงชน การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง
4. สามารถกำหนดรูปแบบในการจัดทำนโยบายการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองหรือการชุมนุมเรียกร้องในด้านต่างๆ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

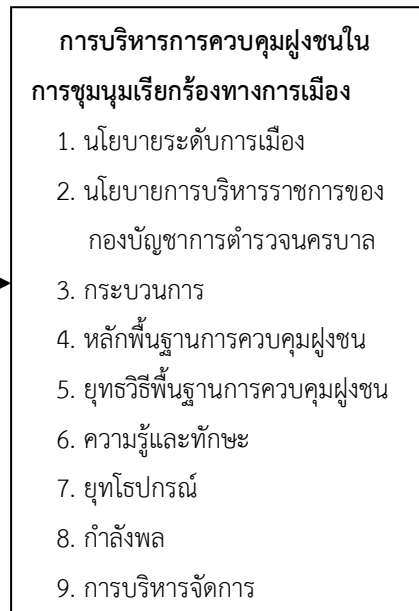
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 5,600 นาย ที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในการควบคุมฝูงชน ในกรุงเทพมหานคร (ช่วงวันที่ 7 ต.ค. 2556 - 31 มี.ค. 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆในการควบคุมฝูงชน ในกรุงเทพมหานคร (ช่วงวันที่ 7 ต.ค. 2556 - 31 มี.ค. 2557) ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 400 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และหน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการ

ตำรวจนครบาล และประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง และประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้ส่งคืนกลับมาทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการ

ชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการ ตำรวจนคร มี 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (Best, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544 : 257) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3.แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมการ เรียกร้องทางการเมือง เป็นแบบสรุปประเด็น

4.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร การควบคุมฝูงชนในการชุมนุมการเรียกร้องทาง การเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับ ประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุม เรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนคร บาล การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไป อาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998: 118)

สปส.สหสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
.91 -1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆในการ ควบคุมฝูงชนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ

10.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็ร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 17คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 มีระดับ การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.3 และ ระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิด เป็นร้อยละ 47.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 และสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อย ละ 36.3 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 36 คน คิด เป็นร้อยละ 9.0 และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิด เป็นร้อยละ 5.8 มีระดับยศชั้นประทวน จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 อยู่สังกัด กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และสังกัดหน่วยอื่น จำนวน 149 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.3

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร การควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมืองพบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของกอง บัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

3) ด้านกระบวนการ พบว่า ภาพรวม มี ความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$)

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

7) ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

8) ด้านกำลังพล พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.64$)

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านทรัพยากรพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

2) ด้านระบบและกระบวนการ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.59$)

3) ด้านความสงบเรียบร้อย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ(order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 3 ด้าน ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ ส่วนด้านความสงบเรียบร้อย ในระดับต่ำมาก

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

3) ด้านกระบวนการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ด้านทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางตรงข้าม ระดับ ต่ำมาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากทั้ง 3 ด้าน

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย และด้านระบบและกระบวนการ

7) ด้านยุทธวิธีพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

8) ด้านกำลังพล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า กฎระเบียบต่างๆ ระดับรัฐ มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ ปานกลาง

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ข้อตกลงการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

3) ด้านกระบวนการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ขั้นตอนการปฏิบัติมีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงว่า ยุทธวิธีการควบคุมฝูงชนมีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ด้านความรู้และทักษะ ผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ ปานกลาง

7) ด้านยุทธโศปกรณ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนมีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มากที่สุด

8) ด้านกำลังพล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ขวัญและกำลังใจ ผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าการบริหารควบคุมสั่งการ ผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านทรัพยากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การจัดสรรงบประมาณเบียดเบียน

แก่กำลังพลที่ปฏิบัติการควบคุมฝูงชน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

2) ด้านระบบ และกระบวนการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า แผนในการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนมีผลต่อการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนฯ มากที่สุด

3) ด้านความสงบเรียบร้อย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า การปฏิบัติต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเสมอภาค

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล กับ ประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 3 ด้าน ในระดับต่ำ 2 ด้าน และต่ำมาก 1 ด้านแสดงว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ มีผล น้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย และไม่มีผลต่อความสงบเรียบร้อย

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน แสดงว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ มีผลน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย และไม่มีผลต่อความสงบเรียบร้อย

3) ด้านกระบวนการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน แสดงว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ มีผลน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลย และไม่มีผลต่อความสงบเรียบร้อย

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ด้านทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านความสงบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางตรงข้าม ระดับต่ำมาก และด้านระบบ และกระบวนการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม ระดับต่ำมาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย และด้านระบบและกระบวนการ

7) ด้านยุทธโรปกรณ์พบว่ามี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำมากทั้ง 3 ด้าน

8) ด้านกำลังพล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย

10). โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ทั้ง 3 ด้าน ในระดับ ต่ำ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ ในระดับต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย กล่าวคือ การบริหารการควบคุมฝูงชน ในภาพรวม กับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ(order)การชุมนุมฯ มีความสัมพันธ์ กับ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ และงบประมาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ใช้ควบคุมฝูงชน ในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ช่วง 1 ต.ค. 56 ถึง 31 มี.ค. 57 ในทิศทางเดียวกัน แต่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ กับระบบขั้นตอนการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติการประสานงานหน่วยปฏิบัติร่วมการบริหารการควบคุมฝูงชน ในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลตลอดจนแผนการปฏิบัติ ช่วง 1 ต.ค. 56 ถึง 31 มี.ค. 57 ในทิศทางเดียวกัน แต่ในระดับต่ำมาก และ ความ เป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน และในการดำเนินชีวิตโดยปรกติสุขมีค่า ความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกัน ในระดับต่ำมาก แสดงว่า บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ และงบประมาณ มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนบ้างเล็กน้อย ส่วนกับด้านระบบ ขั้นตอนการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติการประสานงานหน่วยปฏิบัติร่วมผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนและความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน มีผลน้อยมาก การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของหลายองค์กร เช่น ศาล อัยการ ทหาร ตำรวจ และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีหน้าที่ ร่วมกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การบริหารด้านการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นโยบายระดับการเมือง การบังคับใช้กฎหมาย หรือกฎระเบียบต่างๆ ต้องเกิดจากหลายฝ่าย ร่วมกัน เช่น องค์กรต่างๆ ศาล อัยการ ทหาร ตำรวจ และผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้ที่มีหน้าที่ใช้กฎหมาย จะต้องมีความเสมอภาคและยุติธรรม ฯลฯ ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น รัฐบาลจะต้องตัดสินใจและดำเนินการอย่างเด็ดขาด ในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด กับกลุ่มผู้ชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองใดๆ ที่สร้างความวุ่นวาย และความเสียหายแก่ประเทศชาติ ซึ่งจะต้องเป็นการกระทำภายใต้ข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญ โดยห้ามใช้ความรุนแรงและกำลังเข้าสลายกลุ่มฯ

2. นโยบายการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเน้นให้ยึดหลักข้อกฎหมาย ความถูกต้อง ยุติธรรม และมีการถ่ายทอดนโยบาย กิจกรรมและระเบียบแบบแผนในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการ

ปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติทุกคนรับทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพ สามารถยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดหลักความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และหน่วยงานราชการเป็นหลัก

3. กระบวนการ กระบวนการสืบสวนหาข่าว เกี่ยวกับการชุมนุมมีผลต่อการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนฯ ควรนำกฎหมายมาบังคับใช้ในการสืบสวน และเก็บรวบรวมหลักฐานด้านเทคโนโลยีที่มาใช้ และควรพัฒนาอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เช่น กล้องบันทึกภาพระบบดิจิทัลระยะไกล

4. หลักพื้นฐานการควบคุมฝูงชน นำกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเสมอภาค และควรสืบสวนหาตัวแกนนำเพื่อเจรจาหาข้อยุติ หรือจับกุมดำเนินคดีเมื่อพบว่ามีกระทำความผิด เพื่อลดโอกาสในการปลุกระดมต่อ

5. ยุทธวิธีพื้นฐานการควบคุมฝูงชน ควรมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติการอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความชำนาญในการใช้เทคนิคและอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติการ

6. ความรู้และทักษะ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะความสามารถ

ข้าราชการตำรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านต่าง ๆ

7. ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ เชื้อเพลิงมีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อเหตุที่เกิดขึ้น ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมให้ทันสมัยอย่างเร่งด่วนและเพียงพอกับความต้องการ เพื่อให้การควบคุมฝูงชนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง

8. กำลังพล ต้องเพียงพอมีการสับเปลี่ยนกำลัง และมีการประสานการปฏิบัติอย่างชัดเจนดูแลเรื่องที่พัก อาหาร จัดสรรงบประมาณเบี้ยเลี้ยงแก่กำลังพลที่ปฏิบัติการควบคุมฝูงชนฯ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ

9. การบริหารจัดการ ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความประหยัด ความรวดเร็ว ความเสมอภาค และความเป็นธรรม บนพื้นฐานการปฏิบัติงานด้วยความสุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

บรรณานุกรม

- เขตคงรัฐ ธรรมสัจย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของสถานีตำรวจเพื่อประชาชน กรณีศึกษาสถานีตำรวจที่มีผลการประเมินตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนดีเด่น ประจำปี 2552-2553 จังหวัดอุบลราชธานี. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- คม เชษฐ์ขุนทด. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนและปราบปรามจลาจลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนิษฐ์รัฐ กิตติพิชญ์อัมพร (2550) ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดจากแรงงานต่างด้าว ของอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานยุติธรรมและสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ธนกร กรวัชรประเมิน (2555) . ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.
- ยงยุทธ ฉายแสง (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2553).
- สมชาย ชีร์ภัทรไพศาล. (2548). ความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อยุทธวิธีในการควบคุมฝูงชน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมิตร การรัมย์ (2551). ทักษะเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการปฏิบัติงานควบคุมฝูงชน: ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2552). แผนการรักษาความสงบ (กรกฎ/52). กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2554). คู่มือการฝึกการปฏิบัติการควบคุมฝูงชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- อดุลย์ นิลทรง (2545). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th New York: Houghton Mifflin, 1998.
- Yamane, T. 1973. **Statistics in introductory analysis**. (2nded). Tokyo: Aoyama Gakuin University.

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

อนุชัย ชูเชิด*

อัมพร ปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 นาย ที่ได้มาจากวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ 2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ข้าราชการทหาร หน่วยข่าวกรองทางทหาร

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research aims to 1) investigate the quality of life of the army officers, attached to the army intelligence unit, in performing their work and 2) compare the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work, divided by personal factors such as gender, marital status, education level, work experience, monthly income, and rank. The sample used in the study included 236 army officers attached to the Army Intelligence Unit obtained from the accidental sampling. The tool used was the questionnaire with 40 questions on the quality of life of the army officers in performing their work with the reliability of the questionnaire equaled to 0.96. The statistics used in the data analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, t-test, and One-way ANOVA, as well as the testing of difference in pair via Scheffe's Method.

The research findings revealed that 1) The overall, the level of the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work was high and 2) the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work, divided by the differences in personal status such as age, marital status, education level, work experience, monthly income, and rank showed no difference in the overall quality of life in performing work.

Keywords: Quality of life, Army officer, Army Intelligence Unit

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในห้วงการเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูปประเทศ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้า และเพื่อให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้ภาครัฐต้องมีการปรับปรุงภารกิจส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพข้าราชการ (พ.ศ. 2552-2556) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคณาชีพของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ดังนั้นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2549)

ด้วยเหตุนี้ กองทัพบกจึงได้สนับสนุนการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ ตามที่รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ. 2558-2563 ไว้คือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงประเทศชาติจะต้องดำรงอยู่อย่างมั่นคง โดยประชาชนในประเทศดำรงชีวิตอย่างมีปกติสุขภายใต้สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำ มีความทัดเทียมกันในการเป็นพลเมืองของประเทศ และดำรง

อยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป การดำเนินงานของกองทัพบกจึงเป็นไปตามวิสัยทัศน์กองทัพบก ปี พ.ศ. 2565 คือ “เป็นกองทัพบกที่มีความพร้อม มีศักยภาพ และทันสมัยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” กองทัพบกจะต้องมีความเข้มแข็งและเป็นองค์กรหลักในด้านความมั่นคงของชาติ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว กำลังพลทุกนายควรยึดถือคติพจน์ของกองทัพบก “เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน” และคติพจน์ของผู้บัญชาการทหารบก ที่ว่า “กองทัพบกเข้มแข็ง ประเทศมั่นคง” เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (กองทัพบก, 2558)

ทรัพยากรบุคคลหรือกำลังทหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้กองทัพหรือองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาชีพทหารถือกำเนิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยมาช้านานตามประวัติศาสตร์สงครามกว่า 5,000 ปี ทหารเป็นอาชีพที่รับผิดชอบต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อาชีพทหารมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นในสังคมอย่างเห็นได้ชัด คือ เป็นอาชีพของกลุ่มคนติดอาวุธ ต้องใช้ความรุนแรงในการทำหน้าที่เมื่อจำเป็นและพร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อการทำหน้าที่เพื่อดำรงความอยู่รอดของบุคคล และของประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานแก่กองพลอาสาสมัคร พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ความว่า “การปฏิบัติงานโดยตรงของทหารคือ การสู้รบ และนอกจากนั้นก็มีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีความสำคัญยิ่งได้แก่ การปฏิบัติงานในด้านการช่วยเหลือประชาชนในท้องที่ ซึ่งจะทำให้การงานของทหารโดยตรงนั้นมีความสะดวกและมีความสำเร็จได้” (หน่วยข่าวกรองทางทหาร, 2558) ทหารจึงได้รับเกียรติอันสูงส่งว่าเป็นอาชีพที่เสียสละ อุทิศได้แม้กระทั่งชีวิตเพื่อรักษาเอกราชและอธิปไตยของประเทศชาติ

ฉะนั้นบทบาทภาระหน้าที่สำคัญของทหารจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

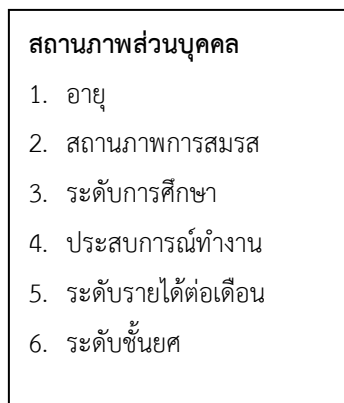
จะขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความรู้สึก
จงรักภักดี ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ
ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความมีส่วนร่วม
ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และการมีคุณภาพชีวิต
ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะหากขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้
แล้ว กำลังพลของกองทัพก็อาจขาดขวัญและกำลังใจ
หรือปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะทํา
ให้เกิดความเสียหาย และเกิดผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ
ถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น
ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน
578 นาย ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2558 ที่หน่วยข่าวกรอง

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรอง
ทางทหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่
อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทางทหาร ถนนอำนวยการสงคราม แขวงถนนนครไชยศรี
เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นระดับชั้นสัญญา
บัตร 198 นาย และระดับชั้นประทวน 380 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น
ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน

236 นาย โดยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1970: 886-887)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งระดับการเลือกตอบคำถามออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการใช้เทคนิค IOC หรือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรกันันท์, 2543: 90) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 นาย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาอำนาจจำแนกรายข้อของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (corrected item total correction) แล้วหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อแสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ *t* test (กรณี 2 กลุ่ม) และ One-way ANOVA (กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามสถานภาพส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการทหารที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.6 ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านธรรมเนียมในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บัญชาการหน่วยข่าวกรองทางทหาร ได้ดำเนินการปลูกฝัง สร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร และให้ความสำคัญต่อนโยบายของกองทัพบกโดยการมุ่งเน้นให้ข้าราชการทหารมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีอุดมการณ์ในความเป็นทหารอาชีพ ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” ฉะนั้นบทบาทภาระหน้าที่สำคัญของทหารจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความรู้สึกจงรักภักดี ความเสียสละการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจ

เดียวกัน ความมีส่วนร่วม ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และที่สำคัญคือ การมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี หากข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของณัฐพจน์ ยืนยง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับ คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งงานวิจัยของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีภารกิจหลักที่เหมือนกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน และยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เนื่องด้วยทหารต้องมีเรื่องก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ อันได้แก่ วินัยทหาร คุณธรรม และจริยธรรมทางทหาร จึงส่งผลให้ทหารทุกคน โดยไม่จำกัดช่วงอายุ มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฏ แสงเกตุ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลัง

พลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่า อายุของกำลังพลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปีมีคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะข้าราชการทหารที่มีช่วงอายุ 41-50ปี อยู่ในช่วงวัยกลางคน (middle age) และอยู่ในระยะเปลี่ยนวัยจากความเป็นหนุ่มสาวเข้าสู่วัยแรกเริ่มสูงอายุ มักเป็นคนวัยทำงานซึ่งมีความรับผิดชอบต่องาน ครอบครัว และสังคม ดังที่ฮาวิกเฮิร์ส (1974, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 450) ได้กล่าวไว้ว่า วัยกลางคนนับว่าเป็นระยะเวลาเด่นในชีวิต ไม่มีช่วงอื่นที่บุคคลจะมีอิทธิพลต่อสังคมสูงกว่าช่วงนี้ อีกทั้งยังเป็นช่วงเวลาที่สังคมคาดหวังจากคนวัยนี้สูงมาก นอกจากนี้ดาเนียล ลิวินสัน (1986, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2544: 451) ได้จำแนกพฤติกรรมตามอายุซึ่งเห็นได้ชัดว่าอายุระหว่าง 45-50 ปี คุณภาพชีวิตจะปรากฏขึ้นหลายประการ เช่น ความฉลาด การรู้จักคำนึงคนอื่น มีความเมตตา กรุณา และความคิดกว้างไกล ซึ่งถ้าบุคคลในวัยนี้มีการพัฒนาทางพฤติกรรมที่ดีเรื่อยมา ก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จในทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา โกมลจันทร์ (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารทุกนาย ทั้งที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะสละชีวิตในการทำหน้าเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่ยึดติดกับสถานภาพการสมรส จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการทหารสังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด ทหารทุกนายสามารถบริหารจัดการตนเองให้มีคุณภาพชีวิตทุกด้านได้เป็นอย่างดี เนื่องจากนโยบายของกองทัพบก มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลและมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะส่งผลให้กำลังพลของกองทัพบกมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยิ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม(2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหาร มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนอาจมองว่าการมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมมีค่าตอบแทนมากกว่า แต่ทั้งนี้หน่วยงานมีระเบียบอัตราค่าตอบแทนให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงานในระดับงานเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของข้าราชการทหารแตกต่างกัน อีกทั้งผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจมีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายในช่วงของการเรียน การออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการทำกิจกรรมต่างๆ ของสาขาที่เรียนในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีทักษะในการจัดการบริหารเวลาให้เหมาะสมเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภาระการเรียน และการร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ตามความสนใจ จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า เพื่อไม่ให้ตนเองมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

2.4 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน

การปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบงานด้านการข่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลได้มีทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านการข่าวมากขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการทหารทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักสูตรของขกท. อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานจึงไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติของข้าราชการทหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร ปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งหวังเพียงผลกำไรหรืออัตราค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ข้าราชการทหารทุกคนให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตน และรับผิดชอบต่องาน สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ความรักชาติบ้านเมือง กตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อกองทัพ ต่อประเทศชาติ และต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เดียวกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการทหารทุกคนมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน ประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท เนื่องจากข้าราชการทหาร ที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ ที่อาจจะไม่ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหาเพิ่มเติมเพื่อให้มีชีวิตที่ดีมากขึ้นไป แต่อาจยังไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท เพราะคิดว่าชีวิตต้องมีความก้าวหน้าและความมั่นคงมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

2.6 ชั้นยศ จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับการหน่วยข่าวกรองทางทหาร ได้ดำเนินการปลูกฝัง และสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารทุกระดับชั้น เพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย โดยในการปฏิบัติของหน่วยข่าวกรองทางทหารอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารทั้งที่มีชั้นยศสัญญาบัตร และ

ชั้นยศประทวน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหาร มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีชั้นยศประทวนมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านสูงกว่าชั้นยศสัญญาบัตร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศประทวน ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดถือรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วยความมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อตนเองและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมค่อนข้างสูง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท มีความขยัน ซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ตามสมควร อีกทั้งมีความพึงพอใจต่อรายได้ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับพอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการป้องกันรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรกฎ แสงเกตุ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่า กำลังพลมีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนากำลังพลอย่างต่อเนื่อง และรักษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เพื่อให้กำลังพลมีทัศนคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรประเมินผลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเสริมยกย่องผลงานของข้าราชการทหารที่ดี โดยมีการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

3. สำนักงานหน่วยข่าวกรองทางทหาร ควรมีการจัดเก็บผลการวิจัยครั้งนี้ไว้ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางความอดทนอดกลั้น (Adversity Quotient : AQ) ความฉลาดทางสังคม (Social Quotient : SQ) เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

3. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร เท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ได้เป็นตัวแทนข้าราชการทหารของกองทัพทั้งหมด ดังนั้น ถ้าหากจะมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหาร ในสังกัดอื่นๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพ ก เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรกฎ แสงเกตุ. (2556). วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2549). แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก <http://www.nesdb.go.th/>
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพจน์ ยืนยง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามธิบดี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา โคมลจันทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตลพบุรี**. บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรีเรื่อน แก้วกังวล. (2544). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.(พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หน่วยข่าวกรองทางทหาร. (2556). สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก <http://www2.rta.mi.th/armyweb/amic>
- Yamane, T. (1970). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.)**. New York: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ธัญญรัตน์ วิฑูรากร*
ดร. กิตติ ชุณหศวีวงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการสร้างความผูกพันองค์กรได้ผลสรุป ดังนี้

3.1 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เน้นหลักของ happy work place มีความช่วยเหลือ สามัคคีในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีการจัดสรรเวลาให้มีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว

3.2 การสร้างความผูกพันองค์กร พบว่า แนวทางในการพัฒนาความผูกพันองค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำตามกฎระเบียบ มีความเป็นหนึ่งกับองค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the quality of work life and the organizational commitment of registered nurses at Bumrungrad Hospital; (2) the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of these nurses; and proposes (3) guidelines for the development of work life and the building of organizational commitment for the nurses.

Findings are as follows:

1. The nurses under study overall exhibited quality of work life and the organizational commitment at a high level.

2. The quality of work life showed a positive relationship with the organizational commitment of the nurses overall at a moderate level carrying the statistically significant level of .01.

3. Guidelines proposed for the development of the quality of work life and the buildings of organizational commitment are as follows:

- 3.1 Guidelines for the development of the quality of work life should focus on the principle of a happy work place. Mutual assistance, harmony at work, team work, honesty in work, time allocation allowing the balancing of work life and private life should be encouraged.

- 3.2 In building organizational commitment, it is proposed that the development of organizational commitment, cooperation with the organization, being a part of the organization, following rules and regulations, being in harmony with the organization would in ensemble constitute a mobilizing force moving the organization forward.

Keywords: The quality of work life, The organizational commitment, registered nurses Bumrungrad Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรหลัก ที่ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครั้งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดีกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 17-18) คุณภาพชีวิตจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันแก่องค์กร ดังที่ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 107) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตนเลือกสมัครเข้าได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่ำ รู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้ว ก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออก โดยไม่มีความกระตือรือร้น และมักคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าองค์กร และเมื่อบุคคลมีความไม่พึงพอใจในองค์กร อาจจัดการชีวิตส่วนตัวล้มเหลว และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ควรค่าที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล แต่การที่จะให้บุคลากรจงรักภักดีและเกิดความผูกพันแก่องค์กรได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse &

Comings, 1985: 237) ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (4) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค (7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ (8) ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่วนกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ของสตีเยอร์ส (Steers, 1977: 115-116) กำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายองค์กร (2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร และส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่รองรับผู้ป่วยในถึง 554 เตียง มีผู้มาติดต่อรับบริการมากกว่า 850,000 คนต่อปี จากมากกว่า 154 ประเทศมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 3,000 คน ด้วย พันธกิจ คือการให้บริการอย่างเอื้ออาทร และได้มาตรฐานระดับโลก ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ ดำเนินการบริหารแบบผสมผสานมีความมุ่งมั่นสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ และนวัตกรรมทุกอย่างอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการบูรณาการคุณภาพทุกมาตรฐานให้เป็นเรื่องเดียวกัน ด้วย ซึ่งการให้บริการทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติที่มากหลายภาษา และวัฒนธรรม ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รวมทั้งการทำงานเพื่อคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (Joint Commission International --JCI) ย่อมเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้นจากหน้าที่ประจำที่ต้องรับผิดชอบ (โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์, 2559)

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งจากปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยส่วนตัว ซึ่งนั่นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ทั้ง 8 ด้านตามแนวคิด Huse and Comings (1985: 215) และ Walton (1973: 12) ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงทั้งนี้ยังต้องส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความผูกพันกับองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดกับบุคคลที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันมาจากแนวคิดของ Steers (1977: 122-123) และ Allen and Meyer (1990: 1-18) ประกอบได้ด้วย 3 ด้าน (1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และ(3) ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพ ผู้รับบริการที่เจ็บป่วยให้บรรเทาความเจ็บป่วย ได้รับความสุขสบาย และปลอดภัยที่สุด ช่วยฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยให้สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมหรือสภาพที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งการดูแลผู้ป่วยนั้นเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรเป็นสิ่ง

สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ล้วนแล้วได้มาจากคนทำงานในองค์กรที่ระดมความรู้ความสามารถ ความถนัดแต่ละด้านของบุคคล เพื่อร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 636 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คนที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วนตามแผนกที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รายละเอียดมีดังนี้

ชุดที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และแผนกที่สังกัด จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ จำแนกได้เป็น 8 ด้าน คือด้าน

ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลด้านก้าวหน้าและความมั่นคงด้านการบูรณาการทางสังคมด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ จำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายบุคคลของหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการสร้างความผูกพันองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิด และมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะและจดบันทึกและบันทึกเสียงกับพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าแผนกจำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficients) และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาคโดยตรง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีผลสรุปแต่ละด้านโดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานเดียวกันและระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานที่จัดให้อาทิเช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพ โบนัส เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะทางโรงพยาบาลมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทางพยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมาย อีกทั้งการพิจารณาปรับขึ้นเดือนของพยาบาลวิชาชีพเป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธินี เดชะดา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยกลางของบริษัท ฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นยุติธรรม ก็อยู่ในระดับสูงด้วย

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือเครื่องจักรที่เป็นอันตราย หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพยาบาลอย่างเพียงพอ ในสถานที่ทำงานมีการคัดแยกขยะ และจัดเก็บรักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับมาตรฐานสากล มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย สะดวกและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณภัทร เดชไกรสร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาสได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้จัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ

ได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถนำความรู้ได้ที่ได้รับมาปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสาวิตรี สร้อยสุตสวาท (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับดี

1.4 ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง และสามารถก้าวหน้าในการทำงาน และหน่วยงานมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้มีการจัดโครงสร้างตำแหน่งอย่างชัดเจน สำหรับความก้าวหน้าเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปนัดดา ตันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการ

ยกย่องชมเชย และนับถือฝีมือการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะคอยให้คำแนะนำ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีการยอมรับผลการปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปนัดดา ดันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกลีกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านชี้แจงแนวปฏิบัติ กฎระเบียบ เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตัวเอง เคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีแผนการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธินี เดชะตา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานกลางของบริษัท ฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ก็อยู่ในระดับสูงด้วย

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติภารกิจของท่านส่งผลต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว พอใจกับช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาวางในแต่ละวัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณภัทร เดชไกรสร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

1.8 ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานเคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณีหรืองานกิจกรรมแห่งชาติ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เคยร่วมกิจกรรมในการบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปนัดดา ดันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของ

พนักงานบริษัท ลีสซิงกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

2. ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีผลสรุปแต่ละด้านโดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ ค่านิยมการทำงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์กำหนดค่านิยมและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปนัดดา ดันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีสซิงกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างมากที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร

ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพทำให้ด้วยทุ่มเท ด้วยความตั้งใจ นำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ จึงส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพนารัตน์ หาญสมบัติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ในด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เมื่อมีระยะเวลาทำงานกับองค์กรเป็นเวลายาวนาน ยิ่งรู้สึกผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน หรือโอนย้าย แม้จะได้รับโอกาส ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาล และทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราช

ภูมิภาคภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายองค์กรตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ เป็นทรัพยากรที่สำคัญของโรงพยาบาล เมื่อพยาบาลเข้ามาทำงานย่อมหวังค่าตอบแทน มุ่งหวังถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสมดุลในการทำงาน และการดำเนินชีวิต พยาบาลวิชาชีพจึงคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ และ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ

มหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าเพื่อให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ควรจัดสวัสดิการด้านบ้านพักอาศัย สวัสดิการเงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตรให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพศึกษาหาความรู้เพิ่มจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกสายอาชีพทุกตำแหน่ง สามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรักความสามัคคีมากขึ้น และ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าเพื่อให้พยาบาลมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้เกิดค่านิยมการทำงานให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมของโรงพยาบาล เมื่อพยาบาลมีความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้พยาบาลนึกถึงแต่องค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกที่โรงพยาบาลเสมือนเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัว มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- ปนัดดา ตันติชนดำรง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทลีสซิงกลีกรไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณภัทร เดชไกรสร. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร. วี พรินท์ 1991.
- พนารัตน์ หาญสมบัติ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. (2559). **มารู้จักบำรุงราษฎร์**. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559.
จาก <https://www.bumrungrad.com/th/about-us/overview#know-BI>
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุธินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen N. J., and Meyer, J. P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations**, *Journal of Occupational Psychology*.
- Huse, E.F. & Commings, T.G. (1985). **Organization development and change** (2 ed.). Minnesota: West.
- Steers Richard M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Santa Monica, California: Goodyear Company, Inc.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?** *W Sloan Management Review*, 15 (Fall).

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา จั๋ยม่วงศรี*

บทคัดย่อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า สามารถจำแนกเป็นการตรวจสอบคุณภาพทั้งฉบับ สามารถพิจารณาได้จากการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ วิเคราะห์ค่าความตรงโดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับวิธีการหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัด สามารถหาโดยใช้วิธีความสอดคล้องภายใน หรือดูความคงที่ของผู้ประเมินขึ้นอยู่กับรูปแบบของเครื่องมือและลักษณะของมาตรวัด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความตรง ความเที่ยง แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า

* อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Abstract

Having created the instrument: questionnaire (rating scale) , the tool quality should be inspected before implementing it. For inspecting the process of development of more reliable tool, the quality of each item and all aspects of the equipment should be inspected. All items were inspected in order to find out the tool validity and reliability. Validity analysis was based on the experts' consideration or known group technique or compared with the standard tool so as to indicate the agreement. For the analysis of the tool reliability, the internal agreement or the evaluator's consistency was considered. This was dependent on the tool types and the features of scales for inspecting the quality tool of the affective domain measurement.

Keywords: validity, reliability, questionnaire (rating scale)

บทนำ

เครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) หรือเป็นแบบเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดควรจะต้องเลือกวิธีการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะมาตรวัดของเครื่องมือนั้นๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมี

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามมาตราประมาณค่าก่อนนำไปใช้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 – 5 คน เป็นการตรวจสอบความตรงว่ารายการหรือข้อคำถามในเครื่องมือวัดแต่ละข้อวัดลักษณะตามโครงสร้างของสิ่งที่จะวัดหรือไม่เพียงใด นอกจากนั้นยังพิจารณาความชัดเจน ครอบคลุมของข้อคำถามใน เรื่องที่ต้องการวัด เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องกับครอบคลุมเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1) กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลหรือเป็นผู้รู้เกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือดังกล่าว

2) จัดทำเอกสารที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย เครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบบฟอร์มการตรวจสอบคุณภาพ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ จุดมุ่งหมายของสิ่งที่ต้องการวัด นิยาม คำจำกัดความของตัวแปรที่นำมาสร้างเครื่องมือ และวัตถุประสงค์การนำเครื่องมือไปใช้และใช้กับใคร

คุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือไม่ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม จำแนกเป็นคุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ คุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ ได้แก่ ความตรงและความเที่ยง ส่วนคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก

บทความนี้จะนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพต่อไปนี้

3) ควรมีการประสานการส่งเอกสารและขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ หรือใช้กระบวนการกลุ่มในการร่วมกันพิจารณาหาข้อสรุปต่างๆ

4) ประเด็นในการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างนั้นเป็นการพิจารณาใน 3 กรณีคือ

- แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ 1 คะแนน
- ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ 0 คะแนน
- แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ -1 คะแนน

โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของความเห็นผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณา คือ ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงดังมีตัวอย่างการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

รายการ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือกในแต่ละช่องความคิดเห็น				
	สอดคล้อง (1.0)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1.0)	ดัชนี IOC	สิ่งที่ควรปรับปรุง
1. ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	5	0	0	1.00	
2. ได้รับกำลังใจคำปรึกษาจากหัวหน้า	3	2	0	0.60	
3. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	4	1	0	0.80	
4. หน่วยงานมีระบบประกันความปลอดภัย	1	2	2	-0.20	
5. รู้สึกความมั่นคงในการทำงาน	4	0	1	0.60	

ตัวอย่างการคำนวณดัชนี ความสอดคล้องของ

$$\text{ข้อ 2} = \frac{3(1)+2(0)+0(-1)}{5} = 0.60$$

จากการวิเคราะห์ดัชนี ความสอดคล้องรายข้อพบว่า ข้อความที่เหมาะสมนำไปใช้เก็บข้อมูล คือ ข้อ 1 – 3 และ 5 มีดัชนีความสอดคล้อง คือ 1.00, 0.60, 0.80 และ 0.60 ตามลำดับ สำหรับข้อ 4 ไม่ควรใช้เพราะมีค่า IOC เท่ากับ -0.20

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำแบบสอบถามมาตรฐานค่าที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนขึ้นไปที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลจริง เพื่อตรวจสอบคุณภาพรายข้ออันเป็นการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทั้งฉบับ และหาคุณภาพความเที่ยงของแบบสอบถามมาตรฐานค่าทั้งฉบับ

2.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (Homogeneity of the item) เป็นวิธีการที่มีความเชื่อว่า ข้อความที่วัดคุณลักษณะ

เดียวกัน วัดเรื่องเดียวกันนั้น คะแนนแต่ละข้อควรมีความสัมพันธ์กับคะแนนที่เป็นผลรวมของทั้งฉบับ (บางตำราเรียกเป็นการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม) ซึ่งสามารถใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สันมีสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สหสัมพันธ์คะแนน x และ y

x คือ คะแนนข้อนั้น

y คือ คะแนนรวมของข้อที่เหลือ

โดยใช้เกณฑ์ว่าค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.20 ถือว่า ข้อความหรือรายการนั้นข้อนี้มีค่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.20)

ตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามมาตรฐานค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ จากการทดสอบกับจำนวน 10 ข้อ กลุ่มตัวอย่าง 10 คน (ในการปฏิบัติจริงควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 30 คน) ดังข้อมูลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรายข้อ กับแบบสอบถามมาตรฐานค่าที่จัดเก็บ จำนวน 10 ข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ข้อ คน	ข้อ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	3	5	3	2	4	2	2	4
2	2	3	4	4	4	3	1	4	1	2
3	3	4	2	3	4	3	1	4	2	3
4	1	5	4	4	2	2	5	3	1	1
5	3	4	1	2	4	3	3	4	1	3
6	2	2	3	5	3	1	5	5	2	4
7	1	1	5	4	5	2	4	3	2	2
8	1	4	4	2	4	3	1	5	3	4
9	2	1	2	4	3	2	2	4	2	3
10	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1
รวม	17	28	29	34	34	22	27	37	17	27

report.sav [DataSet1] - SPSS Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Window Help

Reports

Descriptive Statistics

Tables

Compare Means

General Linear Model

Generalized Linear Models

Mixed Models

Correlate

Regression

Loglinear

Classify

Data Reduction

Scale

Nonparametric Tests

Time Series

Survival

Reliability Analysis...

Multidimensional Unfolding...

Multidimensional Scaling (PROXSCAL)...

Multidimensional Scaling (ALSCAL)...

Output

- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VARIABLES
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VARIABLES
 - Reliability Statistics
 - Item-Total Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.513	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
score1	24.40	23.378	-.020	.570
score2	24.30	19.344	.319	.450
score3	25.50	23.833	.069	.520
score4	23.80	19.289	.334	.445
score5	23.80	20.844	.373	.447
score6	25.00	22.222	.299	.474
score7	24.50	21.389	.049	.568
score8	23.50	22.056	.237	.483
score9	25.50	22.278	.366	.467
score10	24.50	19.389	.424	.420

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรายข้อกับ
ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วย
การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เริ่มจากการสร้างแฟ้มข้อมูลการ
ตอบรายข้อของกลุ่มผู้สอบแต่ละคน และใช้คำสั่งการ
วิเคราะห์ตามลำดับขั้น ดังนี้

1. จากข้อมูลในตัวอย่างที่ 2 นำมาบันทึกเป็น
ไฟล์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ใช้คำสั่ง Analyze > Scale >
Reliability Analysis... โดยปรากฏหน้าจอตั้งรูปข้างล่าง
3. คลิกเลือก Alpha แล้วเลือกรายข้อที่ต้องการ
วิเคราะห์ และคลิก Statistics
4. ปรากฏหน้าจอ Reliability Analysis Statistics
ให้คลิกเลือก item และ Scale of item deleted
ปรากฏหน้าจอตั้งรูปข้างล่าง แล้วจึงกลับมาคลิก OK
5. ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อ
คำถาม (Item Total Correlation) หรือ ค่าอำนาจ
จำแนกจากค่าในคอลัมน์ Corrected Item
Total Correlation

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม
กับคำถามทั้งหมด (Item Total Correlation) จะเห็นว่า
ทุกข้อใช้ได้มีค่าสูงกว่า 0.20 ยกเว้นคำถามข้อที่ใช้ไม่ได้
ต้องปรับปรุง ปรากฏค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ
0.513 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์

2.2 การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบ ถามมาตรฐานค่า

มีวิธีการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้อง
ภายใน ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา สูตรการหา
สัมประสิทธิ์แอลฟา มีดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเที่ยงของเครื่องมือวัดผลวิจัยประเภท
แบบสอบถาม

k คือ จำนวนข้อความหรือจำนวนข้อคำถาม

S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามที่ i

S_T^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

สำหรับค่า α ของมาตรวัดมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00
ความเที่ยงของมาตรวัดควรมีค่าเข้าใกล้ 1 มาตรวัดที่
ความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ
ได้

ตัวอย่างการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์แอลฟา

จากข้อมูลในตัวอย่างที่ 2 และใช้คำสั่งและ
หน้าจอร่วมกันกับค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item
Total Correlation) หรือ ค่าอำนาจจำแนกแบบ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สรุปได้ว่า การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม
มาตรฐานค่าเป็นการตรวจสอบเพื่อให้มีหลักประกัน
ว่าข้อมูลที่รวบรวมมาได้มีความน่าเชื่อถือ มีความคลาด
เคลื่อนต่ำ กระบวนการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดทั้ง
ฉบับได้แก่ความตรงและความเที่ยง สำหรับการวิเคราะห์
ความตรงโดยใช้หลักเหตุผลเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ดุลย
พินิจของผู้เชี่ยวชาญ ขณะเดียวกันยังมีกระบวนการ
วิเคราะห์ความตรงและความเที่ยงโดยใช้หลักการ
วิเคราะห์เชิงประจักษ์หรือการวิเคราะห์เชิงสถิติ เป็น
กระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูลการตอบของผู้สอบ ซึ่ง
สามารถวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมที่พัฒนาเพื่อการ
วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยตรงหรือโปรแกรม
สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

บรรณานุกรม

- สมบูรณ์ ชิตพงษ์. (2550). “การวัดด้านเจตพิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์” หน่วยที่ 4 ในประมวลสาระชุดวิชา การประเมินและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2548). การพัฒนาเครื่องมือวัดผลด้านทักษะพิสัย หน่วย 12 ในประมวลสาระชุดวิชา การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับประถมศึกษา. นนทบุรี โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Krathwahl. R., Bloom B.S. and Masia, B.B. (1964). **Taxonomy of Educational Objectives. Handbook II Affective Domain.** New York : David Mckay Co.,
- William M. Kurtins and Other. (1991). **Handbook of Moral Behavior and Development V.1.** Lawrence Erlbaum Associates.

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัชระ ณรงค์ฤทธิเดช*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน และ3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 352 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรงแก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว (8) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher objectives (1) study the workplace happiness of selected academic support personnel at Ramkhamhaeng University (RU). (2) compares the workplace happiness of these personnel as classified by gender, age, educational qualifications, average monthly income, marital status, personnel type, and length of employment. Finally, furthermore, the researcher proffers (3) find guidelines conducive to creating workplace happiness for these personnel. The sample population consisted of 352 academic support personnel at RU and 22 informants. The research instruments were a five-rating scale questionnaire eliciting data concerning the workplace happiness of the academic support personnel at RU tested for quality with its reliability level couched at 0.194 in addition to an interview form eliciting data appertaining to guidelines for creating workplace happiness for these personnel. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (M), and standard deviation. A t test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) and content analysis technique were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The personnel under study exhibited workplace happiness overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that workplace happiness was at a high level in all aspects in the following descending order. These were relaxation; knowledge development; good health; good family; generosity; morality; happy social relationships; and good economic benefits.

2. The personnel under investigation who differed in gender, age, M monthly income, marital status, personnel type, and length of employment exhibited concomitant differences in workplace happiness overall at the statistically significant level of .05. However, the personnel who differed in educational qualifications did not evince parallel differences in workplace happiness overall.

3. In conclusion on the basis of the research carried out in this investigation, the researcher proffers guidelines conducive to creating workplace happiness of the personnel under study as follows: (1) Work units should promote the fostering of good health by providing morning aerobics prior to work, so that personnel will feel energetic and alert during work. (2) Work units should encourage personnel to have good relationship by working in teams, talking with one another when there are problems, and assisting one another. (3) Work units should encourage personnel to relax and relieve stress at work by resting, taking naps, having days off, and traveling. (4) Work units should instill morality, ethics, professional ethical conduct, discipline, and strive to maintain personnel discipline at work. (5) Work units should encourage personnel to save and to know how to govern expenditures by applying the philosophy of the sufficiency economy to one's own life. (6) Work units should encourage personnel to study for self-development at all times for the sake of augmenting work efficiency. (7) Work units should encourage personnel to be with their families on holidays and to engage in activities together on holidays in order to foster good family relationships. (8) Work units should encourage personnel to show love and embrace harmonious relationships, to share, and not to take advantage of people around them.

Keywords: Happiness at work, Support staff Ramkhamhaeng Universit

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันซึ่งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ตามลำดับ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีความสุขที่ทำงาน และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร, 2556)

การวัดดัชนีความสุขโลก (Happiness Planet Index -- HPI) ใช้ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของดัชนีความสุขโลก ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขของประชาชนเกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องบริโภคทรัพยากรจนเกินพอดี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นฉบับแรก โดยมุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและในแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนา โดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยศูนย์สร้างเสริมสุข

ภาวะองค์กร (happy workplace) ภายใต้อำนาจสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ อาทิ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) (5) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (Happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (Happy society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว, 2559, หน้า 10)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งวันของคนส่วนใหญ่ผู้นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในการทำงานอย่างไม่มีมีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีมีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียดต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดภาวะความเครียด ความกดดันมากขึ้น และบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะมิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึก

อยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงานซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณมล จันทรสม, 2557, หน้า 696)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนที่เรียนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยต่างๆ มีสถานที่เรียนจำกัด ไม่สามารถรับผู้ที่เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด เนื่องจากมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแล้วไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการ ศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มพูนวิทย์ฐานะแก่ผู้ประกอบอาชีพและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของประชาชนทั่วไป โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มีการสอบคัดเลือก มีการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่บังคับให้มาเข้าชั้นเรียน ซึ่งการบริการด้านการศึกษามีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตได้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งบุคลากร จะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงจุดมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กร บริหารจัดการให้

บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุข สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคนที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

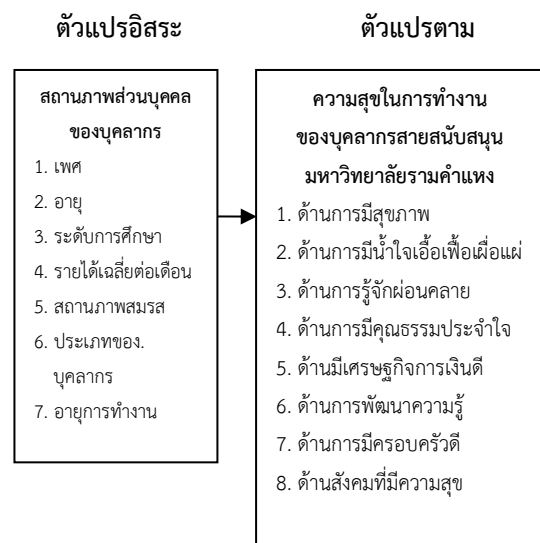
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จำนวน 352 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) เท่ากับ 0.914 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (Happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (Happy society) โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ใช้สถิติ t-test กรณีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรเท่ากับ 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปความถี่เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข
1 ด้านการมีสุขภาพดี	3.71	0.51	มาก
2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.69	0.60	มาก
3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	3.94	0.63	มาก
4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.65	0.66	มาก
5 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.55	0.70	มาก
6 ด้านการพัฒนาความรู้	3.76	0.61	มาก
7 ด้านการมีครอบครัวดี	3.71	0.52	มาก
8 ด้านสังคมที่มีความสุข	3.62	0.54	มาก
รวม	3.70	0.43	มาก

จากตารางพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักเพื่อนคลาย รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

สรุป

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิค ยามเข้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก กระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างปฏิบัติงาน (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากร ความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การ

พักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว (8) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการให้มีความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้หาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป
- 3) ควรศึกษาประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน

บรรณานุกรม

- จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกร. (2556). การเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php? Article=179&Hit=y
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(2), 696-716.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2561). ประวัติความเป็นมา. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2561, จาก <http://www.ru.ac.th/th/AboutUs/page?view=History>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publication.

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชณวรรต ศรีลาคำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากร และ (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของ โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้บริหารได้เสนอแนวทาง ดังนี้ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ โดยศึกษาจากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ (2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง ประเทศไทย 4.0 บุคลากรสายสนับสนุน

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the needs for self - development according to Thailand 4.0 of support staff Ramkhamhaeng University. The researcher also compares (2) the need for self-development of these personnel as classified by the demographical characteristics of gender, age, education, Operation time, and type of person. Finally, the researcher studies (3) guidelines proposed for the self - development according to Thailand 4.0 of these personnel.

The sample population consisted of 353 personnel at Ramkhamhaeng University.

As an instrument of research, the researcher utilized a questionnaire in order to elicit gender did not evince concomitant differences overall in respect to the needs for self - development according to Thailand 4.0. The reliability of the questionnaire was established as being at the 0.99 level. An interview form was employed by the researcher as a second instrument of research for gathering relevant data.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A *t* test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique, and the last significant different (LSD) multiple comparison method were additionally employed by the researcher.

Findings are follows:

1. The support staff ramkhamhaeng university. there is the needs for self - development according to thailand 4.0. Creative thinking in the workplace. expertise in operations and information technology in operations. at the high level, respectively.

2. Support staff at Ramkhamhaeng University with different sex, age, and personnel. There was a statistically significant difference at the 0.05 level among the support personnel of Ramkhamhaeng University. There are different levels of education and working time. There is no need for self-development according to Thailand 4.0.

3. Guidelines for self-development according to Thailand 4.0 of Support Staff, Ramkhamhaeng University The management has proposed the following approaches: (1) Knowledge of the operation. Personnel should learn from practical work. By study of technology or the Internet or social media online. (2) Expertise in the workplace. Personnel should have a variety of skills. (3) Creative thinking in the workplace. The use of information systems to reduce the number of documents. And steps in the work to tighten. Focus on speed (4) Information technology in the operation. Encourage more use of information technology in the workplace. And should be prepared in the knowledge of the personnel in the use of information technology.

Keywords: Self - development Thailand 4.0 Support staff

บทนำ

ประเทศไทยซึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นด้วยโมเดล “ประเทศไทย 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตรเป็นหลัก จากนั้นพัฒนาสู่โมเดล “ประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทั้งนี้ประเทศไทยต้องเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี จำเป็นต้องสร้างโมเดลใหม่ขึ้นมาเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิด ประชาธิปไตย และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากนโยบายดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ นำยุทธศาสตร์มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวโดยการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (ทีมเศรษฐกิจ, 2559)

บุคลากรถือเป็นสินทรัพย์ที่สนับสนุนการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับธุรกิจ ดังนั้นการมุ่งบรรลุเป้าหมายองค์กรจะต้องเกิดความร่วมมือร่วมใจของพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะเกิดการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาให้บุคคลในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ทักษะคิด ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรเองต้องมีคุณสมบัติแตกต่างจากเดิมหลายประการ ได้แก่ บุคลากรจะมีความสามารถทำงานได้หลายอย่างไม่ใช่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แต่ต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถของตนเอง การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะพัฒนาตนเองให้มีเป้าหมายในชีวิตมีอนาคต มีความมุ่งมั่น โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะสดใสไม่เฉื่อยชา

(กุญชรี้ คำชาย, อ้างถึงใน ปราณี รามสูต และจรัส ด้วงสุวรรณ, 2555, หน้า 174)

นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ซึ่งการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธี โดยส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นหลักและในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้า การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลายและทั่วถึง เทคโนโลยีจึงเป็นช่องทางในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในองค์กรอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

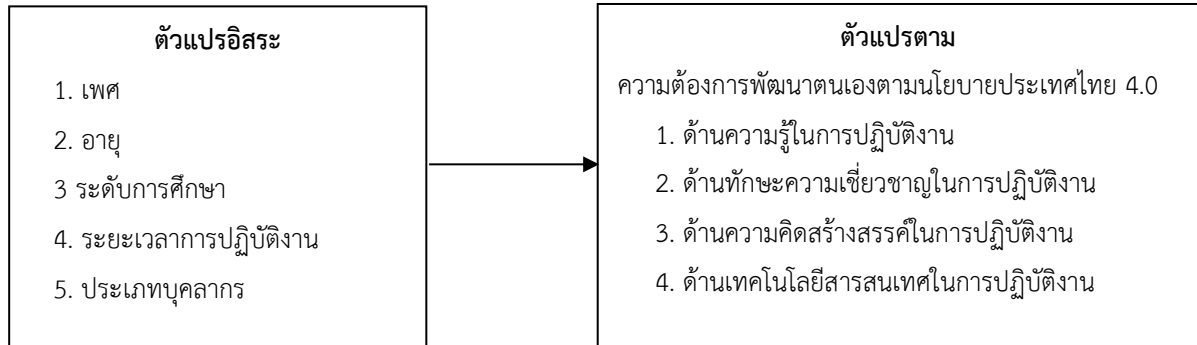
สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากรที่แตกต่าง

กัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย

ประเทศไทย 4.0 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2,929 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่น 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรใช้วิธีคำนวณ ความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงใช้วิธีคำนวณหา ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

4.50 - 5.00

มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

3.50 - 4.49

มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก

2.50 - 3.49

มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ค่าเฉลี่ย

ความหมาย

1.50 - 2.49

มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

1.00 - 1.49

มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองกรณีเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ t test และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

4. วิเคราะห์หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการแจกแจงความถี่เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการ

พัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานพนักงานใหม่

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆ การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย

อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

1.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ไทย 4.0 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน การเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ การศึกษาความรู้จากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้

ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่านี้ (2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ควรฝึกฝนการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และควรฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในงานและเกิดการถ่ายทอดความรู้แก่คนรุ่นใหม่ (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการลดจำนวนเอกสารและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็วสะดวกในการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการให้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในฐานะที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง บุคลากรสายสนับสนุนจึงตระตระหนักและเล็งเห็นถึง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขีดความสามารถของตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญที่มากขึ้นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองยังเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับ ปิยะดา พิศาลบุตรและคณะ (2559, หน้า 316 -318) ที่กล่าวว่า ขีดความสามารถขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ของบุคลากร และความสามารถในการตอบสนองต่อการผลิต หรือให้บริการขององค์กรนั้น สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนอาจจะติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเป็นพรสวรรค์ อาจจะเกิดจากประสบการณ์การทำงานและอาจเกิดจากการพัฒนาขึ้นภายหลัง จากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม ทั้งนี้สมรรถนะของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสะท้อนความต้องการขององค์กรที่มีต่อบุคลากรทุกคนในเรื่องความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของบุคลากร เช่น การศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่มและการพัฒนานวัตกรรม ความมุ่งมั่นในการผลิตและการให้บริการลูกค้า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะหลักนี้บุคลากรทุกคนขององค์กรจะต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ซึ่งได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาในการพัฒนาตนเองมีความต้องการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความคิด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากในยุคของการเปลี่ยนแปลง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพ มูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ในงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดความรู้จริง รู้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และตามท้องถื่นคราคาดหวังไว้ ความรู้จึงมีการเปลี่ยนแปลงตามการศึกษาค้นคว้า วิจัย ที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงงานที่มีความซับซ้อนไปด้วย สอดคล้องกับ เมธาวุฒิ พิธีพรวิฑูร (2551)ซึ่งได้กล่าวว่าการพิจารณาความจำเป็นเบื้องต้นที่บุคคลจะต้องมีเพื่อการทำงาน ความรู้กับความสามารถของงาน โลกของการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้มากขึ้นและความรู้ในฐานะปัจจัยซึ่งทำให้องค์กรเอกชน เอาชนะคู่แข่งในการตลาดได้ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการทำงานไม่น้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความซับซ้อนของงาน ดังนั้นบุคคลต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงานเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพของตนเพื่อความสำเร็จ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่เริ่มจากตัวบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินดาภา บุญโนนแต่ (2551) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ

1.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุก

ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงเล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มความรู้จากการเรียนรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วนำเสนอสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเกิดจากการสั่งสมและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ การนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณษา จิตต์มั่นและกรรณิการ์ ธรรมสรากร (2559, หน้า 290) ซึ่งได้กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีในบุคลากรเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะ ของตนเองนั้น ซึ่งขีดความสามารถนั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ โดยที่ขีดความสามารถเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้ว จะช่วยให้ได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นหลัก บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญกับริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่นำมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อลดขั้นตอน กระบวนการปรับเปลี่ยนและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและการปรับตัวขององค์กรต่อนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559, หน้า 81) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจหลักสำคัญของความสำเร็จในการแข่งขันและการเติบโตอย่างมั่นคงสำหรับองค์กรเพราะความคิดสร้างสรรค์คืออาวุธสำคัญในการรบในสมรภูมิทาง ในการเปลี่ยนความคิดให้เป็นสินค้าและบริการ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงพยายามค้นหาพนักงานที่นอกจากจะเก่งดีแล้วยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย เพราะพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ กุญแจสำคัญของการเบิกนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งผลส่งผลดีต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปี แจ้ป้อม (2556) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารและด้านการแข่งขัน และแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น

ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอน ออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการสืบค้นข้อมูล หาความรู้และนำมาประยุกต์ ปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และยังใช้เทคโนโลยีในการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งาน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งยุคไอที สอดคล้องกับ พชระ พลอยทับทิม และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 190) การแข่งขันทางปัญญาโดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้นนั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือในการการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชัยณรงค์ สิริพรปริดา (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

3. ผลการการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันพบว่า

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศหญิงส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเพศชายที่พอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ค่อยจะยอมรับการมีเงื่อนไขให้ปฏิบัติตัวยุ่งยากมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่แตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลาวลีย์ จันทราทิตย์ (2553) ซึ่งศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของนักศึกษาจากกลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ พื้นฐานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีต่ำกว่า 25 ปีนั้นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุที่มากกว่า ซึ่งบุคลากรที่อายุน้อยกว่า 25 ปี จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นฐานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น และช่วยในการคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับบุคลากรที่มีช่วงอายุที่มากกว่า 25 ปี ที่มีอายุมากกว่าและประสบการณ์มากกว่าจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งริ่ง รุ่งเรือง (2550) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดหน้าที่ของบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนตรงกัน วัตถุประสงค์การศึกษาของตำแหน่งงานนั้น ๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการใช้เพิ่มพูนความรู้ การหาประสบการณ์ที่ รวมถึงบูรณาการความคิดต่าง ๆ มาประกอบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกับ กับ พูลศิริ พรหมกุล (2555) ซึ่งศึกษาความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และมีการอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่เริ่มปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานมานาน ส่งผลบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันให้ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปในทางแนวเดียวกันกับ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ (2560) ที่วิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีความมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยกว่าบุคลากรประเภทอื่น จึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัยในการบรรจุปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น เป็นไปในแนวทางเดียวกับ ทศพร พิษะระ (2554) ซึ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ

4.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

4.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการใช้
เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จินดาภา บุญโนนแต่. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน, ศรีวิชา กฤตาทิการ และ กฤษฎา พรรณราย. (2560). **ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร**. PULINET Journal. (4)2. pp.182-193.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2560. จาก [www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[230317112202\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][230317112202].pdf)
- ทศพร พิษระ. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิมเศรษฐกิจ. (2559). **ไรท์ส "ประเทศไทย 4.0" สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง**. ไทยรัฐ: ฉบับพิมพ์ 2 พ.ค. 2559.
- ปี แจ้ป้อม. (2556). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). **การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: บริษัท โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- ปราณี รามสูต และจรัส ดั่งสุวรรณ. (2555). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปิยะดา พิศาลบุตร จิราวรรณ คงคล้ายและ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). **แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์**. Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทยมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ (มกราคม - เมษายน 2559). (9)1.
- พระ พลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). **การศึกษสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ AEC ของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดเพชรบุรี**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(3).
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูลศิริ พรหมกุล. (2555). **การสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- เมธาวุฒิ พิธีพรวิฑูร. (2551). **ความสามารถสัมฤทธิ์ องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะ**. วารสารทรัพยากรมนุษย์. (4)1.
- รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลาวัลย์ จันทราทิตย์. (2553). **การพัฒนาตนเองของนักศึกษากลุ่มอาชีพศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพรรณษา จิตต์มั่น และ กรรณิการ์ ธรรมสรากร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่ น่าน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (11)1.

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ณัฐยา วัฒนาปัญญาชน*
รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 310 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA, LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ด้านบริหารจัดการ ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านคุณลักษณะของผู้นำ

2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในภาพรวมและด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ

3) ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ ใช้กลวิธีใหม่ๆในการบริหารให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองมุ่งมั่นในการบริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมวางแผน พัฒนาศักยภาพนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม รู้จักแก้ปัญหาและ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระราชทาน

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

The purposes of this research was to study, compare and were suggestions of the administrators in royal rewarded under secondary educational service area office 3, Nonthaburi Provice. The sampling group was of 310 teachers. The instrument used for the research were questionnaires and interview from. Statistics used to analyze data were: frequency, average, percentage, standard derivation, t-test, One-way ANOVA. and content analysis.

The results of research were as follow:

1. The school administration of administrators in royal rewarded under secondary educational service area office 3, Nonthaburi Provice, in the overall was at a high level considering each aspect. Putting them in order from high to low will be as follow: Relationship between school parents and community, general administration, academic administration, the developing quality of students, personnel administration and the characteristics of school administrators.

2. The comparative analysis between the opinions of teachers. in the overall and in each aspect showed that there was no statistically significant difference. The comparative analysis between experience of teaching as a whole showed that the characteristics of school administrators, Personnel Administration, Academic Administration and General Administration were a statistically significant different.

3. The suggestions were that the administrators should give vision and new strategic to manage, give will power to teachers, students and parents to participate in school planning: creative, should have morality, finding new methods and supporting new teaching technology,

Keywords: The School Administration, Royal Rewarded School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน หมายถึง โรงเรียนที่มีการบริหารและการปฏิบัติงานที่สามารถจัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่นสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งสามารถจัดการศึกษาได้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติปัจจุบัน มุ่งเน้นคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้ตามขอบเขตการประเมินการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนรางวัลพระราชทานเกิดขึ้นจากน้ำพระราชหฤทัยอันเปี่ยมด้วยพระเมตตาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ที่ทรงมีพระราชปรารภแต่ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ล.ปิ่น มาลากุล) ในปี 2506 เมื่อครั้งเสด็จพระราชดำเนิน ทรงเปิดงานแสดงศิลปหัตถกรรมนักเรียน เพื่อที่จะเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ นักเรียนและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นและพากเพียรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีพระราชดำริที่จะพระราชทานรางวัลให้แก่ นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานดีเด่น ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน วิชาการ ธุรการ ปกครองและบริการและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน อันจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กเยาวชนและสถานศึกษาอื่น (สำนักทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีมีโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งสิ้น 18 โรงเรียน ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวังนนทบุรี โรงเรียนรัตนานิเบศร์ และ

โรงเรียนบดินทร์เดชา นนทบุรี (ฝ่ายแผนงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี, 2559) นับว่าเป็นโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับโรงเรียนที่ต้องการขอรับการประเมินรางวัลโรงเรียนพระราชทาน ในส่วนที่ยังไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

จากแนวคิดความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำเสนอ เป็นแนวทางการบริหารจัดการให้กับสถานศึกษาอีก 7 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรีและโรงเรียนอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับรางวัลพระราชทาน

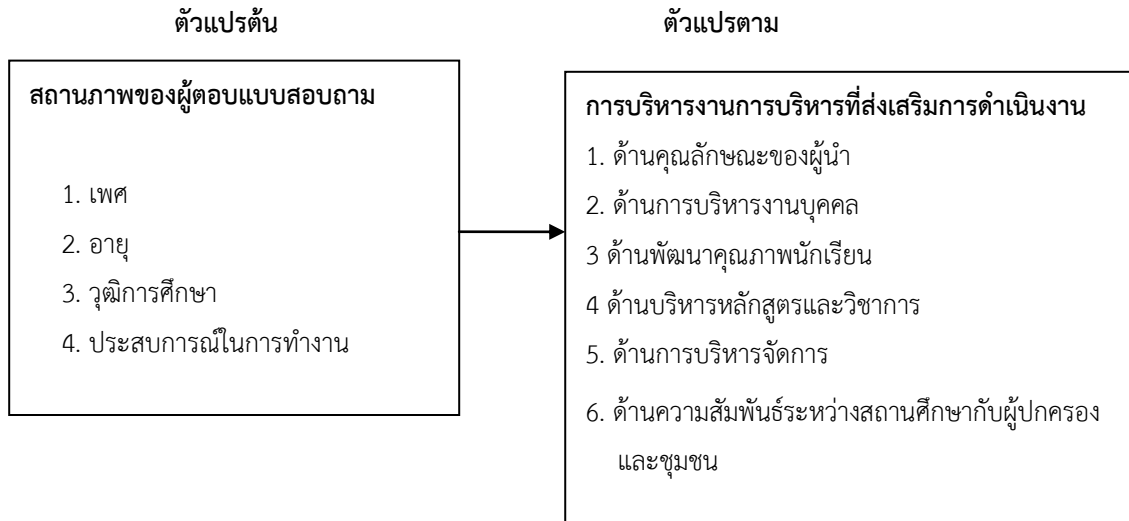
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามสถานภาพเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ปฏิบัติงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 11 โรงเรียน ครูจำนวน 1,408 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามตารางของ Krejcie และ Morgan (สถิติวิจัย เพชรโรจน์และคณะ, 2555) จำนวน 302 คน โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานแล้วทั้งสิ้นจำนวน 11 โรงเรียน จึงแบ่งโรงเรียนเป็น 2 ขนาด คือ โรงเรียนที่มีครูมากกว่า 100 คนขึ้นไป และโรงเรียนที่มีครูน้อยกว่า 100 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยโรงเรียนที่มีครูมากกว่า 100 คน จำนวน 30 คน และโรงเรียนที่มีครูต่ำกว่า 100 คน จำนวน 25 คน รวมได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ซึ่งมากกว่า 302 คน จึงถือว่าเป็นตัวแทนที่ดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือมี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ 1) แบบสอบถาม จำนวน 50 ข้อ 2) แบบ

สัมภาษณ์ เป็นแบบถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมและแนวทางการบริหารงานในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ได้แก่ เพศ และวุฒิการศึกษา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบรายคู่แบบ Least Significant Difference : LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.29$) และรายด้านทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ ด้านบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.33$) ด้านการ

บริหารหลักสูตรและวิชาการ ($\bar{x}=4.32$) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ($\bar{x}=4.28$) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x}=4.24$) และด้านคุณลักษณะของผู้นำ ($\bar{x}=4.24$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานรางวัลพระราชทาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำโรงเรียนไปสู่รางวัลโรงเรียนพระราชทาน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาในการนำโรงเรียนไปสู่รางวัลพระราชทานได้

1.2 ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรได้ โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคลากร ทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ สามารถประสานสัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน

1.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารมีการวางแผนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย มีกิจกรรมเสริมสมรรถภาพทางกายให้แก่ นักเรียน เช่น กีฬา กิจกรรมการออกกำลังกาย เป็นต้น มีกิจกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โครงการใหม่เพื่อพัฒนานักเรียน ด้านทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 การทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน

1.4 ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และใช้หลักสูตรอย่างเหมาะสม มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามแผนที่กำหนด มีการส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันความสามารถด้านวิชาการ มีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นสำคัญ มีการวางแผนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานรางวัลพระราชทาน ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินพัฒนาการเรียนของนักเรียนเป็นระยะด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง และนำผลการประเมินไปพัฒนาการเรียนการสอน และจัดแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

1.5 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการใช้ระบบข้อมูล/สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในการดำเนินงานเพื่อนำโรงเรียนสู่รางวัลพระราชทาน โดยมีแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์รางวัลพระราชทาน และนำกลยุทธ์ของสถานศึกษาวิเคราะห์และกำหนดนโยบายเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน และวางนโยบายการดำเนินงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่รางวัลพระราชทาน

1.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจัดทำเอกสารเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนแก่บุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น และประสานความร่วมมือกับ บุคคล สถาบันภายนอก องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ในการส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรางวัลพระราชทาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน

ภาพรวมและด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ทั้งนี้ในด้านที่ต่างกันตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ครูมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการ และต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านคุณลักษณะของผู้นำและด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ส่วนครูที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ในด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการและต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ครูที่ปฏิบัติงาน 11-15 ปี ต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปี ในด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารจัดการ และต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไปในด้านบริหารจัดการ ครูที่ปฏิบัติงาน 16-20 ปีต่างกับครูที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ และด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ควรดำเนินงานเพื่อได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน โดยให้ความสำคัญเรียงตามลำดับ คือ

3.1 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ สามารถประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้อง ใช้กลวิธีใหม่ๆ ในการบริหาร ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ได้

3.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีแนวทางการแก้ปัญหาด้วยแนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในมุมต่างๆ สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรประสานความ

ร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของโรงเรียนแก่บุคคลชุมชน อย่างสม่ำเสมอ

3.4 ด้านบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงานของตนเอง รวมถึงการให้กำลังใจ ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สนับสนุน และดูแลการทำงานของผู้ร่วมงาน

3.5 ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการประเมินรางวัลพระราชทาน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุน และจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัย รวมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนเข้าแข่งขันทางวิชาการ

3.6 ด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการประเมินรางวัลพระราชทาน มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจง นโยบายที่สอดคล้องรางวัลพระราชทาน ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ และมีการวางแผนสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการเพื่อนำโรงเรียนสู่รางวัลพระราชทาน

อภิปรายผล

ผลการศึกษามีประเด็นน่าสนใจที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการดำเนินงานเพื่อการประเมินรางวัลพระราชทาน ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน สอดคล้องกับสภัญญา ภูพานธากดิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา 6

พบว่า ผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเพื่อเข้ารับการประเมินโรงเรียนรางวัลพระราชทาน สอดคล้องกับการวิจัยของดาวสุวรรณ ถวิลการ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ได้รับพระราชทานเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ การสร้าง การเปลี่ยนแปลง และการสืบทอดวัฒนธรรมองค์การ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา พบว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานนั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน กระบวนการจัดการศึกษา และหน่วยงานที่สนับสนุน ที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีความจำเป็นต้องดำเนินงานด้านหลักสูตรและวิชาการ ให้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และประเทศชาติ ผู้บริหารควรมีข้อมูลจากหน่วยงานในระดับสูง ข้อมูลสภาพแวดล้อม จุดแข็งและจุดอ่อน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สภาพปัญหาหรืออุปสรรค สามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ทิศทางการบริหารหลักสูตรและวิชาการ และวางแผนปฏิบัติงาน สอดคล้องกับนราลักษณ์ ชันธรุจี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย พบว่าโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 24 อุดรธานี เลย และหนองคาย มีการบริหารวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ด้านคุณภาพนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน จึงควรพัฒนา

และการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด สอดคล้องกับวิจัยของฉัตรภรณ์ สถาปิตานนท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดการกิจกรรมพัฒนานักเรียน สำหรับด้านบริหารงานบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานบุคคลนับว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลอย่างสูงสุดต่อโรงเรียนจึงต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นและหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) พบว่า การบริหารงานโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่โรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารให้ผู้เรียนได้รับความรู้ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขโดยต้องให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมมือ ร่วมใจและสามัคคีในการทำงาน ทั้งครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายจะต้องมีการจัดโครงสร้างงาน แบ่งสายงานการบังคับบัญชาไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนกัน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อสามารถสนับสนุนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และด้านคุณลักษณะของผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายมองการณ์ไกล วางแผนล่วงหน้า ป้องกันปัญหาในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นแก่ครู ผู้ปกครอง นักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Bass (1985:14) และBernard (2006, 277) อ้างถึงใน สีนินาฏ โพธิ์จิตญาโน (2554 : 65) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จและผลกระทบในการเปลี่ยนสภาพโรงเรียน พบว่าผู้นำที่มีความขยัน หมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงานดีเด่นผูกพันต่องานและต่อองค์กร ส่งผลต่อผู้ตามจะเชื่อถือศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะ

แก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยปัญญาของผู้ตามเห็นว่าผู้นำทำให้ตน มีความกระตือรือร้นต่องาน ที่ได้รับมอบหมายตั้งใจให้เกิดการรักดีผู้นำ มีพรสวรรค์ที่จะจุดประกายเป้าหมายให้ผู้ตามเห็นช่องทางในการนำไปสู่เป้าหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และวุฒิ การศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในภาพรวมและรายด้านในไม่ต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารหลักสูตรและวิชาการ และด้านบริหารจัดการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี เพิ่งเริ่มต้นชีวิตความเป็นครู ทำให้มีประสบการณ์ น้อยที่สุดในกลุ่มครู จึงเป็นกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นต่างจากครูกลุ่มอื่น โดยได้ค่าเฉลี่ยน้อยกว่าครูกลุ่มอื่น สำหรับผู้มีประสบการณ์ 11-15 ปี ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นจึงมีมุมมองและทัศนคติต่อภาวะผู้นำสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตา สมแสง (2554 : 61-63) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่าเพศและวุฒิ การศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานคนปัจจุบันแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น และ

ควรได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการใน จอร์แดน เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับ อาชีวศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมาย มองการณ์ไกล วางแผนล่วงหน้า ป้องกันปัญหาในการดำเนินงาน และสร้างความเชื่อ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นแก่ครู ผู้ปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นในหมู่คณะ ผู้และควรมีความกล้าหาญ มีมาตรฐาน มีความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ยุติธรรม รู้เท่าทันสภาวการณ์

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมในหลักสูตร และกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องพัฒนา และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากที่สุด เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ต่อชุมชนได้ คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2559**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี. พิธีการพิมพ์.
- ฉัตรการณณ์ สถาปิตานนท์. (2550). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลศึกษาประสิทธิผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน สังกัดบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนพระราชทาน : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์** วรรณ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นราลักษณ์ ชันธุรจี (2549) **“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนรางวัล พระราชทานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น อุดรธานี เลย และหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. (2555). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สินีนานู โพธิ์จิณญาโน. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 27 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุกัญญา ภูพันธ์ศักดิ์. (2542). **สภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุธิดา สมแสง. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). **คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำเร็จ ศาสตร์สมัย. (2549). **การบริหารงานสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Glickman C.D. (1987). **Good of effctive Schools : What do me want?** Phi Delta Kappa State of Victoria (Department of education and training.) (2002). **Knowledge and Skills building Future**. <http://www.sofwev.vic.edu.au/blueprint/es/default.asp>.

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

อดิศร ชัยชาญ*

รศ.ดร.ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานวิชาการจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และสถาบัน และศึกษาแนวทางในการส่งเสริม การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างคือ คณาจารย์จำนวน 140 คน ผู้บริหาร จำนวน 74 คน ปีการศึกษา 2558 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test independent, One-way ANOVA ,LSD และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารหลักสูตร และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ที่ต่างกันมีการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้านยกเว้น ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการควรจัดสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาและส่งเสริมการจัดสื่อเทคโนโลยีให้มีทุกชั้นเรียนและควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ คณาจารย์ กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนรวม

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ศตวรรษที่ 21

* นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

** อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The objective of this research was to study and compare groups and to report insights to the academic administration. The sample was 140 teachers and 74 administrators. The research instrument used for this research was a questionnaire. The data was analyzed using discourse analysis and the through the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test independent, One-way ANOVA and LSD.

The following are the results of this study: the condition of the academic administration in Tangtrongchit Commercial School Group under the office of the Private Education Commission was at high levels in all aspects. The highest aspects were research and quality development, and instruction media and technology. The lowest aspects were the environment and climate for learning support, evaluation, curriculum, and the library. The comparison of administrators and teachers' academic rank and education degrees were not different except that the types of institutes were statistically significant at a .05 level. The suggestions from this research to be reported to the academic administration is that they should set enough instruction media in all classes and develop curriculum suitable to the needs of companies, teachers, education committees, the community and encourage parent participation.

Keywords: Academic Administration, Tangtrongchit Commercial School Group, 21th Century

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งทางวิทยาการในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 หรือสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปสู่การให้ความรู้ อันมีผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สามารถเชื่อมโยงถึงกันทั่วโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นกระแสแห่งโลกาภิวัตน์อย่างไร้ขีดจำกัด ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษยชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และได้รับผลกระทบกันถ้วนหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มนักศึกษา ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ หากไม่ได้รับการบ่มเพาะดูแล และพัฒนาที่เหมาะสมทันยุคทันเหตุการณ์ อาจจะทำให้เกิดความสูญเสียกำลังสำคัญของชาติในอนาคตจากบริษัทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี การศึกษา และสิ่งแวดล้อม ผู้ที่สามารถปรับตัวมีกระบวนการใช้ทักษะในการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหา การคิดเชิงวิพากษ์ และความตระหนักในหน้าที่ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขมีภูมิคุ้มกันที่แข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นทักษะผู้เรียนในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญได้แก่ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 3R ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และคณิตศาสตร์ (Arithmetic) และ 4C ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และรวมถึงการบริหารจัดการด้านการศึกษารูปแบบใหม่ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตใหม่ในประเทศไทย

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษารวมถึงเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จการจัดการศึกษา ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลให้นักศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยยึดหลักให้สถานศึกษาบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบ

หลักสูตรอาชีวศึกษาคือ กรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และกรอบมาตรฐานหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กำหนดให้มีสมรรถนะที่ได้จากมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาอาชีพระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพสถานประกอบการ ชุมชน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา วางดำเนินการ ตรวจสอบและบูรณาการความรู้อย่างเป็นระบบในระดับผู้ปฏิบัติงาน การบริหารจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษามุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง และบริหารจัดการห้องเรียนด้วยตนเองเพื่อตอบสนองศักยภาพของระบบการศึกษาในการส่งเสริมนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์และความต้องการของชุมชน และสังคมมีการบริหารจัดการอย่างแท้จริงโดยมีคณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ตลอดจนมุ่งการสร้างความร่วมมือเป็นเครือข่ายในการบริหารงานวิชาการทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีการดำเนินงานอย่างจริงจังโดยเป็นระบบ และต่อเนื่องเป็นรูปธรรมอันจะส่งผลให้คุณภาพของการจัดการศึกษาดำรงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีบทบาทสำคัญต่อการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของภาครัฐให้สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชาติซึ่งต้องการการพัฒนาคุณภาพให้มีมาตรฐานการศึกษาที่ดี จึงต้องมีการจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในและต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นกลุ่มวิทยาลัยที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ และจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งวิทยาลัยที่เปิดการสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจในระดับอาชีวศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย

วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ วิทยาลัยตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยพาณิชย์การตั้งตรงจิตรวิทยาลัยวิมลพาณิชย์การศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต ในการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการโดยมีการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบัน ซึ่งในการประชุมของคณะกรรมการฝ่ายวิชาการ ปีการศึกษา 2558 ได้สรุปถึง ปัญหาการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ การบริหารหลักสูตร ต้องมีการปรับเปลี่ยนด้านเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ การบริหารการจัดการเรียนรู้ต้องมีปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริง การบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ต้องมีการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนการวัดผลและประเมินผลที่หลากหลายทั้งด้านความรู้ และทักษะการลงมือปฏิบัติจริง การบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ต้องมีการจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย การบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ ต้องเน้นให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูลแหล่งการเรียนรู้จากโปรแกรมออนไลน์ฐานข้อมูลของห้องสมุด การบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านอาคารเรียนให้มีความสะอาดเรียบร้อยและด้านการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับนักศึกษา ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 ได้เสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการในการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มรูปแบบโดยให้วิทยาลัยแต่ละแห่งบริหารงานวิชาการโดยมุ่งเน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงและบริหารจัดการห้องเรียนด้วยตนเองเพื่อตอบสนองศักยภาพของระบบการศึกษาในการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์และความต้องการของชุมชนและสังคมส่วนบทบาทในการบริหารงานวิชาของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรด้าน

บริหารหลักสูตรที่ร่วมมือกับสถานประกอบการ ชุมชนหน่วยงาน เข้ามาส่วนในการบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้วิธีการสอนเนื้อหาที่จะต้องแตกต่างจากในอดีตซึ่งเคยเน้นให้คณาจารย์เป็นผู้สอนเท่านั้นแต่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องเน้นไปที่ผู้เรียนโดยเฉพาะการให้นักศึกษาสืบค้นข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้นอกห้องเรียนและได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ยิ่งถ้าเป็นผลงานที่ใช้ได้จริงก็ยิ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย ด้านการวัดและประเมินผลจากผลงานที่นักศึกษาลงมือปฏิบัติจริงสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาได้ ด้านสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้อินเตอร์เน็ตในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องใช้เครื่องมือค้นหาข้อมูลอย่าง google ที่รู้จักกันทั่วไปแต่ปัจจุบันนี้จะต้องมีสื่อการเรียนการสอนที่เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมออนไลน์ อย่าง Facebook twitter และline e-learning google drive และที่สื่อการสอนผ่าน google form ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตของคนโดยทั่วไปโดยสามารถนำมาใช้กับการศึกษาหาความรู้ถือว่าเป็นสื่อการเรียนการสอนที่ยั่งยืนมีประสิทธิภาพทุกด้านและมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 คณาจารย์และผู้บริหารต้องจะต้องมีความรู้ความเข้าใจทักษะการลงมือปฏิบัติจริงและเจตคติที่ดี (รายงานการประชุมคณะกรรมการฝ่ายวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร, 2558:1)

จากปัญหาและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการวางแผนงานตามเป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้น การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงานที่ได้เขียนไว้อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องและการตรวจสอบผลการดำเนินงานรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่มีปัญหาหรือถ้าไม่มีปัญหาใดๆ ก็ยอมรับแนวทางการปฏิบัติตามแผนงานที่ได้ผลสำเร็จเพื่อนำไปใช้ในการบริหารวิชาการของสถาบันใน

เครื่องตั้งตรงจิตรในศตวรรษที่ 21 และพัฒนาการบริหารงานวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้เรียนและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

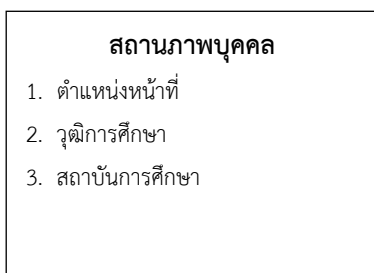
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

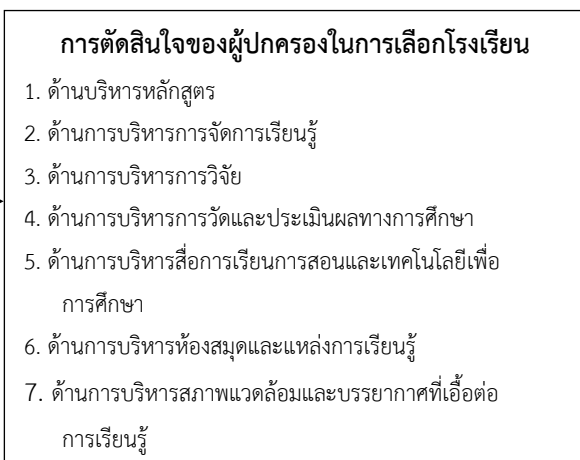
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและบูรณาการจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการตัดสินใจของผู้ปกครอง ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์และผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5 สถาบัน มีคณาจารย์จำนวน 404 คน ผู้บริหารสถาบัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา จำนวน 74 คน รวมทั้งหมด 478 คน โดยใช้

จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารและคณาจารย์

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและคณาจารย์ที่มี สถานภาพส่วนบุคคลระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่าง

สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนประเภทอาชีวศึกษา สาขาบริหารธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา จำนวน 74 คน คณาจารย์จำนวน 140 คน รวมทั้งหมด 214 คน ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ปีการศึกษา 2558 จำนวนที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random

Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องซีและมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงถึงข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบัน

ในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม (n=214)

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบริหารหลักสูตร	4.08	.58	มาก	6
2. ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้	4.14	.50	มาก	5
3. ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.31	.55	มาก	1
4. ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	4.20	.47	มาก	4
5. ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี	4.26	.51	มาก	2
6. ด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้	3.98	.52	มาก	7
7. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.16	.56	มาก	3
รวม	4.16	.43	มาก	

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วหาค่าดัชนี IOC ทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.79 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับคณาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 สถาบัน วิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.85

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ และเปรียบเทียบตามประเภทวุฒิการศึกษาโดยใช้ t-test แบบ Independent Samples การเปรียบเทียบตามตำแหน่ง สถาบัน โดยใช้ One-way ANOVA ซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างโดยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) ส่วนคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำมาเขียนเป็นความเรียงประกอบการอธิบาย

สภาพการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 7 ด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้าน

การบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านบริหารหลักสูตร และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร ระดับอาชีวศึกษา	ผู้บริหารระดับ ผู้อำนวยการ และรอง ผู้อำนวยการ		ผู้บริหารระดับ หัวหน้าสาขาวิชาและ หัวหน้า กลุ่มวิชา		คณาจารย์	
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.
	1. ด้านบริหารหลักสูตร	4.34	.47	4.19	.44	4.05
2. ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้	4.32	.36	4.32	.32	4.11	.52
3. ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.36	.50	4.56	.47	4.23	.56
4. ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา	4.31	.40	4.23	.35	4.19	.50
5. ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและ	4.17	.45	4.41	.36	4.25	.53
6. ด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้	3.92	.58	3.91	.38	4.00	.54
7. ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.17	.50	4.00	.46	4.18	.58
รวมทั้งหมด	4.23	.38	4.23	.19	4.15	.46

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าดังนี้

1. ผู้บริหารและคณาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบันการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ จำแนกตามสถาบันการศึกษาพบว่า ในด้านของการบริหารหลักสูตร วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจัตระบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจัตระพัฒนศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรียาน ส่วนด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจัตระบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจัตระพัฒนศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูเก็ต

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

3.1 แนวทางด้านการบริหารหลักสูตร พบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

มากที่สุด คือ 1) วิทยาลัยควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ 2) ฝ่ายวิชาการควรประสานงานการดำเนินงานกับชุมชนและกรมการสถาบันอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้บริหารและคณาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านจัดการหลักสูตร 3) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างประจำเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทโดยรวม

3.2 แนวทางด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด 1) วิทยาลัยควรจัดให้คณาจารย์เฉพาะวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัดเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา 2) วิทยาลัยควรจัดให้มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์ 3) วิทยาลัยควรจัดประชุมคณะคณาจารย์เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยร่วมกันเสมอ 4) คณาจารย์ควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดการสอน เพื่อวางแผนการในการสอน

3.3 แนวทางด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า แนวทางการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 1) ควรจัดสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เพียงพอต่อจำนวนนักศึกษาและส่งเสริมการจัดสื่อเทคโนโลยีให้มีทุกชั้นเรียน 2) ควรจัดงบประมาณในการจัดหาสื่อการศึกษา 3) คณาจารย์ควรร่วมมือจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้จริงในการเรียนการสอน 4) คณาจารย์ควรจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

อภิปรายผล

1. การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจัตระระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรง

จิตระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการวางแผนให้คณาจารย์จัดทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาค่าเฉลี่ยสูงสุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถาบันในเครื่องจักรจัดตรงจัดตรงส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำงานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนและยังส่งเสริมให้คณาจารย์ในเครื่องจักรจัดตรงจัดตรงส่งผลงานวิจัยเข้าประกวดในระดับนานาชาติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** แนวทางการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 4 มาตรา 24 (5) โดยระบุว่าการใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ระบุว่าให้สถาบันพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานสามารถมองเห็นแนวทางในการทำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เพ็ญจันทร์ ภูมิเทศ (2553)** ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถาบันที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยผลการวิจัย พบว่าภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถาบันที่มีความต่างกันในด้านวุฒิการศึกษาปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องจักรจัดตรงจัดตรงระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องจักรจัดตรงจัดตรงระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบันการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านบริหารหลักสูตร ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษาด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Least Significant Difference (LSD) พบว่า ในด้านของการบริหารหลักสูตร วิทยาเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรียาน ส่วนด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้านการบริหารการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ด้านการบริหารสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยี และด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ แตกต่างกับ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรบริหารธุรกิจ วิทยาลัยเทคโนโลยีตั้งตรงจิตรพาณิชย์การ วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลศรียาน วิทยาลัยเทคโนโลยีภูมิเกิด ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประภาพันธุ์ แก้วโชติ (2553)** ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของโรงเรียน ศรีธนาพาณิชย์การเทคโนโลยี เชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านซึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามสถาบันการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อภิปรายผลของข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องจักรจัดตรงจัดตรงระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21

พบว่าผู้บริหารและคณาจารย์มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านการบริหารหลักสูตร วิทยาลัยในเครือควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้เหมาะสมกับ ความต้องการของสถานประกอบการ โดยฝ่ายวิชาการควรประสานงานการดำเนินงานกับชุมชนและกรมสถาบันอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งมีผู้บริหารและคณาจารย์ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านจัดการหลักสูตรและ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างประจำเพื่อให้มีความเหมาะสมกับบริบทโดยรวม ซึ่งมีความสอดคล้องกับบทความทางวิชาการของ **วิจารณ์ พานิช (2555)** ได้กล่าวถึงทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ว่าสาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักศึกษาโดยคณาจารย์ช่วยแนะนำ

และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักศึกษาแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ด้านการบริหารสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผู้บริหารและคณาจารย์มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ด้านอาคาร สถานที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยด้านการบริหารห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ของสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตรระดับอาชีวศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่เกี่ยวกับการให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากโปรแกรมออนไลน์ จากฐานข้อมูลของห้องสมุดในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

- ประภาพันธุ์ แก้วโชติ. (2553). **การบริหารงานวิชาการระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ของโรงเรียนศรีธรรมาภินิหาร** **เทคโนโลยี เชียงใหม่** วิทยาลัยนพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญจันทร์ ภูมิเทศ. (2553). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนอาชีวศึกษา** **เอกชนแห่งประเทศไทย** วิทยาลัยนพนธ์ สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ .
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2555). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร. (2558). **เอกสารวาระการประชุมฝ่ายวิชาการ ครั้งที่ 1 วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2558** วิทยาลัยเทคโนโลยีวิมลบริหารธุรกิจ : กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). **สาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร. (2558). รายงานการประชุมคณะกรรมการฝ่ายวิชาการสถาบันในเครื่องตั้งตรงจิตร เอกสารอัดสำเนา.**
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2550). **ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สมรรถนะของผู้กำกับการโรงพักต่อกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ

พ.ต.ท.ดร.วัชรพงษ์ พนิตธำรง

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์และการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการประชาชน โดยศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัย สุ่มตัวอย่างจากประชากรแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะที่เป็นจริงของหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูง ด้านทักษะอยู่ในระดับปานกลาง และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สมรรถนะที่คาดหวังต่อหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูงมาก ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงมาก และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง จากผลดังกล่าวจะเห็นถึงช่องว่างสมรรถนะการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งพบว่าช่องว่างด้านความรู้มี 1 ระดับ ช่องว่างด้านทักษะมี 2 ระดับ และช่องว่างด้านคุณลักษณะมี 1 ระดับ สำหรับ การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ พบว่า มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวางแผนกลยุทธ์ และการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ การกำหนดทิศทางและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ควรจะพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ รวมไปถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะการประชาสัมพันธ์ ในการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ระดับสถานีตำรวจ ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมไปสู่การกำหนดทิศทางการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติอย่างทุ่มเทและจริงจัง และการประเมินผลการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีตระหนักถึงภาพลักษณ์ที่ดีและมีความเชื่อมั่นต่อการบริหารงานสถานีตำรวจ

คำสำคัญ: สมรรถนะ สถานีตำรวจ ผู้กำกับการ กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์

¹ วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร 10900

Abstract

The current research aims to 1) study the actual and expected competencies include competencies gap for public relations of police station superintendent 2) study the public relations strategy of police station under superintendent's authority and 3) suggest the guidance to improve public relations competencies and improve public relations strategy of police station for service efficiency. The data of the current research was studied both qualitatively and quantitatively employing questionnaire and in-depth interview. Data Analysis was descriptive statistics and inductive analytical Method.

The findings:

Actual competencies of police station superintendent were high level in knowledge and medium level in skill and attribute. Expected competencies of police station superintendent were very high level in knowledge and skill, but attribute was high level. Show that public relations competency gap of police station superintendent was one step in knowledge and attribute, two steps in skill. The public relations strategic management of police station was low level in environmental scanning, strategy formulation and strategy evaluation. But direction setting and strategy implementation was medium level. In public relations improvement issue findings, Police officer should to continuous improve public relations competency during placement. Strategic management for police station superintendent should start from environmental scanning to public relations direction setting and enthusiasm implementation and end to effective evaluation. These strategic processes bring to good public image for police station administration.

Keywords: Competency, Police Station, Superintendent, Public Relations Strategy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการระดับกรมมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยไม่อยู่ในสังกัดกระทรวงใด ๆ หรือสำนักนายกรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ 6 ประการ คือ 1) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2) บังคับใช้กฎหมาย อำนาจความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 3) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธา 4) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายชุมชนและองค์การทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม 5) พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การและ 6) ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (กองยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2559)

การบริหารงานตำรวจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์กับประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีกับประชาชน ทั้งในระดับชุมชน องค์การภาคส่วนต่าง ๆ และสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างข้าราชการตำรวจกับประชาชน ทั้งที่ เป็นผู้เสียหายและผู้ได้รับผลกระทบในกระบวนการยุติธรรม จึงถือได้ว่าการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมีความสำคัญอย่าง

ยิ่งยวดต่อการบริหารองค์การให้เป็นไปตามพันธกิจที่สังคมคาดหวัง

การบริหารงานในระดับสถานีตำรวจก็เช่นกัน ทุกๆ สถานีตำรวจมีความใกล้ชิดกับชุมชนหรือท้องถิ่นเป็นอย่างมาก และการบริหารงานของตำรวจในระดับนี้ก็มีความสำคัญต่อการสร้างเข้าใจอันดี รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในงานตำรวจต่อสายตาของประชาชนในพื้นที่ (ชัยวุฒิ เกียรติกิจก้องจำเริญ, 2558) ทั้งนี้ตามแนวคิดของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ มุ่งให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชน เพื่อสนับสนุนงานป้องกันปราบปราม งานด้านการสืบสวนสอบสวน งานด้านความมั่นคงและงานที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของตำรวจต่อประชาชน จึงเป็นบทบาทและภารกิจอันสำคัญที่ผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องให้ความเข้าใจ ใส่ใจ และพัฒนาคุณภาพการให้บริการในด้านนี้อีกด้วย

หัวหน้าสถานีตำรวจหรือผู้กำกับการโรงพักที่จะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ จะต้องมีความสมรรถนะในการบริหารงานตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ ทั้งที่เป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร โดยครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญของแต่ละบุคคล การกำหนดและขับเคลื่อนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของแต่ละสถานีตำรวจมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไป (Duck and McMahan, 2012) ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ รวมไปถึงปัจจัยด้านสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะ ด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ

2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ

3) เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้กำกับการโรงพักที่มีต่อกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะที่คาดหวัง และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ จากข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบด้านสารสนเทศ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้กำกับการโรงพักที่ได้รับรางวัลโรงพักดีเด่น นักวิชาการด้านการประชาสัมพันธ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บริหารองค์การสื่อสารมวลชนที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ ผู้แทนคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจในระดับกองกำกับการ รวมเป็นจำนวน 10 คน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสมรรถนะที่เป็นจริง และกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจ จากข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

แบบสอบถามมีจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สมรรถนะการประชาสัมพันธ์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการประชาสัมพันธ์ เป็นคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 5 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.86

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์รายข้อ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) รวมทั้งการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าเพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น (Brennen, 2013) การออกแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามความคิดเห็นของคณะกรรมการจัดทำเอกสารศึกษาส่วนบุคคลของสถาบันอิศรา มูลนิธิพัฒนาสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย

ผลการวิจัย

การศึกษสมรรถนะที่เป็นจริง สมรรถนะที่คาดหวัง และช่องว่างสมรรถนะ ด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ สามารถสรุปได้ดังนี้

สมรรถนะที่เป็นจริงด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ คือ

สมรรถนะการประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ
การบริหารงานประชาสัมพันธ์	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
การบริหารสื่อ	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ
การสร้างเครือข่าย	สูง	สูง	สูง
การแสวงหาข้อมูล	สูง	สูง	ปานกลาง
บุคลิกภาพและการควบคุมอารมณ์	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง
สมรรถนะโดยรวม	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง

สมรรถนะที่คาดหวังด้านการประชาสัมพันธ์ต่อ
หัวหน้าสถานีดำรวจ คือ

สมรรถนะการ ประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณ ลักษณะ
การบริหารงาน ประชาสัมพันธ์	สูง	สูง	สูง
การบริหารสื่อ	สูง	สูง	สูง
การสร้างเครือข่าย	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
การแสวงหาข้อมูล	สูง	สูงมาก	สูง
บุคลิกภาพและ การควบคุมอารมณ์	สูงมาก	สูง	สูง
สมรรถนะโดยรวม	สูงมาก	สูงมาก	สูง

ช่องว่างสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของ
หัวหน้าสถานีดำรวจ คือ

สมรรถนะการ ประชาสัมพันธ์	ความรู้	ทักษะ	คุณ ลักษณะ
การบริหารงาน ประชาสัมพันธ์	1 ระดับ	2ระดับ	1 ระดับ
การบริหารสื่อ	1 ระดับ	2ระดับ	2 ระดับ
การสร้างเครือข่าย	1 ระดับ	1ระดับ	1 ระดับ
การแสวงหาข้อมูล	ไม่มี	1ระดับ	1 ระดับ
บุคลิกภาพและ การควบคุมอารมณ์	1 ระดับ	1ระดับ	1 ระดับ
สมรรถนะโดยรวม	1 ระดับ	2ระดับ	1 ระดับ

โดยสรุปแล้วสมรรถนะที่เป็นจริงของหัวหน้า
สถานีดำรวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูง ด้านทักษะอยู่ใน
ระดับปานกลาง และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับปาน
กลาง ในขณะที่สมรรถนะที่คาดหวังต่อหัวหน้าสถานีดำ
รวจ ด้านความรู้อยู่ในระดับสูงมาก ด้านทักษะอยู่ใน
ระดับสูงมาก และด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง จากผล
ดังกล่าวจะเห็นถึงช่องว่างสมรรถนะการประชาสัมพันธ์

ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ซึ่งพบว่าช่องว่างด้านความรู้มี
1 ระดับ ช่องว่างด้านทักษะมี 2 ระดับ และช่องว่างด้าน
คุณลักษณะมี 1 ระดับ

การศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของโรงพัก
ภายใต้การบริหารงานของหัวหน้าสถานีดำรวจ สรุปได้
ดังนี้

การบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านประชาสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ปฏิบัติ
การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม	2.58	น้อย
การกำหนดทิศทาง	3.14	ปานกลาง
การวางแผนกลยุทธ์	2.52	น้อย
การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	3.07	ปานกลาง
การติดตามและ ประเมินผลกลยุทธ์	2.43	น้อย

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า การบริหาร
เชิงกลยุทธ์ด้านประชาสัมพันธ์ของโรงพักภายใต้การ
บริหารงานของหัวหน้าสถานีดำรวจ มีการวิเคราะห์
สภาพแวดล้อม การวางแผนกลยุทธ์ และการติดตาม
ประเมินผล อยู่ในระดับน้อย ในขณะที่การกำหนด
ทิศทางและการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการ
ประชาสัมพันธ์และการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์
ของสถานีดำรวจให้เกิดประสิทธิภาพต่อการให้บริการ
ประชาชน พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์
ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ควรจะพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้น
ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งระดับใด
ก็ตาม รวมไปถึงการฝึกอบรมและพัฒนาด้านการ
ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องจะทำให้หัวหน้าสถานีดำรวจ
มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ด้านการ

ประชาสัมพันธ์ ในขณะที่เดียวกันการสร้างภาคีเครือข่ายกับชุมชน และสื่อมวลชน ก็เป็นบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานีดำรงชีพปฏิบัติ และควรให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดตัวชี้วัดด้านการประชาสัมพันธ์องค์การ (ประทุม ฤกษ์กลาง, 2553) ไว้ในการติดตามและประเมินผลตามแนวทางของโรงพักเพื่อประชาชน ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ในระดับสถานีดำรวจ ควรจะเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์ทางภูมิศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจในบริบทของสถานีดำรวจ อันจะส่งผลต่อการกำหนดทิศทางการประชาสัมพันธ์และกำหนดเครื่องมือ สื่อประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก มากกว่าการประชาสัมพันธ์เชิงรับ โดยที่การปฏิบัติอย่างทุ่มเทและจริงจังของหัวหน้าสถานีดำรวจ จะช่วยให้กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ประสบความสำเร็จ สามารถสร้างภาพลักษณ์และความเข้าใจที่ดีกับสาธารณะชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี รวมไปถึงการติดตาม ควบคุม และประเมินผลการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ภาพรวมการประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสารมวลชนเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีและให้ประชาชน (จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์, 2552) อันเป็นส่วนสำคัญในการแผ่ระว่างด้านการป้องกันอาชญากรรมต่อไป

อภิปรายผล

ผลการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ที่มีในภาพรวมด้านความรู้ในระดับสูง ด้านทักษะและคุณลักษณะในระดับปานกลางสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Shea (2015) ที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ตำรวจระดับท้องที่ของประเทศสหรัฐอเมริกา มีสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเทียบกับสมรรถนะในด้านการป้องกันปราบปรามนั้น ถือว่ามี

สมรรถนะในระดับสูง โดยที่การศึกษาช่องว่างสมรรถนะจะส่งผลต่อการพัฒนากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือองค์การ อันเป็นแนวทางที่ตรงกับงานเขียนของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) และ Allen and Andrea (2016) อีกด้วย

กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ มีระดับการปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยและปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Rodman (2010) และ Glan (2009) ที่ระบุไว้ว่า องค์การภาครัฐส่วนใหญ่ว่าความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน เพราะจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีกับสาธารณะชน

ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติอย่างมาก เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงาน ก.พ. (2553) โดยที่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การเป็นภารกิจที่สำคัญก่อนกำหนดกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ ถือเป็นขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ตรงกับแนวคิดของรุ่งนภา พิตรปรีชา (2556) โดยที่หากสถานีดำรวจดำเนินงานด้านกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีของประชาชนและสังคมตามที่ Darrell, Jerry and Pallavi (2013) ได้เสนอแนะไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาเชิงปฏิบัติได้ดังนี้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองสารนิเทศควรกำหนดนโยบายและแผนงานด้านการประชาสัมพันธ์ในระดับสถานีดำรวจให้มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมสามารถให้โรงพักนำไปปฏิบัติเพื่อการสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจทุกแห่ง ควรมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่าเชิงรับ โดยศึกษาความต้องการในการรับข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์ความจำเป็นในการสื่อสารประเภทต่าง ๆ และกำหนดช่องทาง รวมถึงสื่อเก่าและสื่อใหม่ เพื่อทำการประชาสัมพันธ์ไปยังประชาชน

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองยุทธศาสตร์ ควรกำหนดแนวทางให้ หน่วยงานระดับกองบังคับการและกองกำกับการ ที่เกี่ยวข้องกับงานระดับสถานีตำรวจได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการประชาสัมพันธ์ ตามแนวทางการจัดทำที่ถูกต้องตามหลักวิธี

4. การศึกษาและการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการกำหนดเนื้อหาหรือโครงสร้างหลักสูตร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ตั้งแต่ตำรวจชั้นปฏิบัติการ จนถึงตำรวจชั้นบังคับบัญชา

5. หน่วยงานด้านการฝึกอบรมในแต่ละภูมิภาคของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมของข้าราชการตำรวจต่อการประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ ทั้งนี้การฝึกอบรมจะต้องจัดขึ้นในบริบทของการสื่อสารแต่ละพื้นที่ด้วย

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานกำลังพล ควรวิเคราะห์และจัดทำสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ของผู้กำกับการในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยเฉพาะ เพื่อหลอมให้มีศักยภาพในลักษณะเดียวกันตามที่วิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหารไว้ในแผนงานขับเคลื่อนกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้แล้ว

7. ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีคุณลักษณะและบทบาทในการเป็นต้นแบบด้านการประชาสัมพันธ์ขององค์การ ทั้งในด้าน

การบริหารการประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่าย การบริหารสื่อ รวมไปถึงบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์ให้กับผู้กำกับการ

9. กองบังคับการตำรวจภูธรทุกจังหวัด ควรจัดทำฐานข้อมูลนักสื่อสารมวลชน แหล่งข่าว องค์กร รวมถึงผู้ให้บริการด้านสื่อสารมวลชน ที่สำคัญในระดับจังหวัด และแจกจ่ายไปยังโรงพักทุกแห่งในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วต่อการบริหารงานประชาสัมพันธ์ระดับสถานีตำรวจ

10. ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรกำหนดรางวัลและหลักเกณฑ์ เพื่อพิจารณาให้กับผู้กำกับการสถานีตำรวจดีเด่น ในด้านการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประชาชน ผู้รับบริการในแต่ละพื้นที่ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับงานตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

11. สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรศึกษาและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการประชาสัมพันธ์ในแต่ละระดับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้โดยเฉพาะ

12. กองงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดหาและจัดหางบประมาณเพื่อให้การบริหารงานสถานีตำรวจ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก อย่างครบถ้วน ตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้งบประมาณที่เพียงพอ

13. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองกฎหมาย จะต้องศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้อง และพัฒนากฎ ข้อบังคับ เพื่อการเบิกจ่ายในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณในการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ในแต่ละโรงพักเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2559). **แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปี 2559**. โรงพิมพ์ตำรวจ, กรุงเทพฯ
- จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์. (2552). **ยุทธวิธีการประชาสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 9. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย. (2558). **การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2553). **ยุทธศาสตร์การวางแผนการประชาสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปทุมธานี.
- รุ่งนภา พิตรปรีชา. (2556). **พลังแห่งการประชาสัมพันธ์**. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร**. ประชุมช่างการพิมพ์. นนทบุรี.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). **พจนานุกรมพฤติกรรมความสามารถ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. พิมพ์ดีการพิมพ์. กรุงเทพฯ.
- Allen and Andrea (2016)**
- Brennen, B.S. (2013). **Qualitative Research Methods for Media Studies**. Routledge. New York.
- Darrell, C.H., Jerry, A.H. and Pallavi, D.K. (2013). **Public Relations Cases**. 9th ed., Wadsworth. New York.
- Duck, S. and McMahan. D.T. 2012. **The basics of communication : a relational perspective**. 2nd ed., SAGA Publication. London.
- Ellen, G. and Andrea, R.S. (2016). **"Competency models for assessing strategic thinking"**, Journal of Strategy and Management. Vol. 9 : 3, pp. 48-52
- Glan, M.B. (2009). **Effective Public Relations**. 10th ed. Pearson. New Jersey.
- Rodman, J. (2010). **Mass Media in a Changing World**. 3rd ed., McGraw-Hill. New York.
- Shea, T.A. (2015). **Required leadership competencies for the police executive: A validation study that considers the subordinate perspective**. Dissertation. Doctor of Science. New Jersey City University. Miami.

ประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง

ประจักษ์ แสนจุ่มจันทร์*

อัมพร ปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ศึกษาประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง จำนวน 400 คน ที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่วัดความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.814 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลของการวิจัย พบว่า การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านยุทธโศปกรณ์ และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ส่วนประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย ส่วนด้านทรัพยากรและด้านระบบและกระบวนการ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กับประสิทธิภาพการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง พบว่ามีความสัมพันธ์ และอยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมาก ในทุกด้าน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการจัดระเบียบ การเรียกร้องทางการเมือง กองบัญชาการตำรวจนครบาล

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research has the objectives of investigating the level of crowd management during political protest, the level of efficient law enforcement on political protest, and the relationship between the crowd management and the efficient law enforcement on political protest. The sample used in the research included 400 police officers assigned for crowd control during political protest obtained from the stratified random sampling at the confidence level of 95%. The tool used was the questionnaire on reliability with the coefficient of Cronbach's alpha at 0.814. The statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, and Variable Correlation using Pearson Correlation Coefficient.

The research finding revealed that, Overall, the level of crowd management during political protest was high. In consideration of each aspect, the aspect with the highest level was munition with high level in 5 aspects and medium level in 3 aspects. The finding of the efficient law enforcement on political protest revealed that, overall, the level was high. In consideration of each aspect, the level of peace and order was the highest, followed by resources and system/process each with the high level.

The research findings to test the relationship between the crowd management and the efficient law enforcement on political protest revealed that the relationship was at the low to the very low level in all aspects.

Keywords: Efficient Law Enforcement, Political Protest, Metropolitan Police Bureau

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การชุมนุมในประเทศไทย ได้มีกลุ่มผู้ชุมนุมออกมาชุมนุมเรียกร้อง ปัญหาความเดือดร้อนต่างๆ ทั้งด้านความเป็นอยู่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 บัญญัติไว้ มาตรา 63 “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในกรณีการชุมนุมสาธารณะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก” การชุมนุมที่สงบปราศจากอาวุธ และอยู่ในกรอบของกฎหมาย มิได้สร้างปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่อย่างใด แต่การชุมนุมที่เป็นปัญหาในปัจจุบันคือการชุมนุมประท้วงทางการเมืองในสังคมประชาธิปไตย การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองมากขึ้น ซึ่งจะต้องยอมรับว่าความคิดเห็นในทางการเมืองที่แตกต่างกัน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน แต่จะทำอย่างไร ให้การแสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น เป็นไปตามกฎกติกา ซึ่งที่ผ่านมาการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกันอาจมีนัยแอบแฝงของฝ่ายนักการเมืองโดยต่างฝ่ายต่างยึดมั่นในอุดมการณ์ความเชื่อของตน และ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบยุทธวิธีที่แตกต่างไปจากในอดีต มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่นการระดมมวลชนกดดันฝ่ายตรงข้าม ด้วยการปลุกระดมปราศรัยโจมตี ในรูปแบบต่างๆ มีการนำเครื่องมือต่างๆ เช่น เครื่องกีดขวาง อุปกรณ์ที่ดัดแปลงเป็นอาวุธ มาใช้ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกวิถีทาง พร้อมทั้งการสร้างเงื่อนไขต่างๆ อันนำไปสู่ความรุนแรง และเกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง และมักจะกล่าวหา

ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าสลายการชุมนุมโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้องตามหลักสากล เช่น เหตุการณ์การสลายการชุมนุมที่บริเวณหน้ารัฐสภาเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2551 ซึ่งทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ และกลุ่มผู้ชุมนุมต่างได้รับบาดเจ็บ นอกจากนี้ยังมีผู้เสียชีวิตในเหตุการณ์ดังกล่าวด้วย อันเป็นมูลเหตุให้มีผู้กล่าวโทษต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. กล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น จนกระทั่งมีการชี้มูลความผิดทางอาญา และวินัยในเวลาต่อมา นับได้ว่าเป็นบทเรียนที่สำคัญยิ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้กำลังเข้าควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เหตุการณ์ดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกหวาดวิตกและขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่กล้าที่จะสั่งการหรือใช้กำลังเข้าระงับ ยับยั้งหรือปราบปรามกลุ่มผู้ชุมนุมที่มีการละเมิดต่อกฎหมายบ้านเมือง ทั้งที่มีการกระทำผิดกฎหมายอย่างชัดเจน เพราะเกรงว่าหากปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วตนอาจไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายทั้งที่ได้กระทำการตามหน้าที่โดยชอบแล้ว แต่กลับต้องถูกกล่าวหาในทางอาญาและวินัยร้ายแรงในภายหลัง

การชุมนุมทางการเมือง ช่วงปี 2556-2557 เป็นการต่อสู้ระหว่าง สองพรรคการเมืองใหญ่ มีการจัดเวทีตามพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อระดมมวลชนควบคู่กับการทำหน้าที่ในระบอบรัฐสภาเพื่อโค่นล้มฝ่ายตรงข้าม แต่ก็ยังไม่สามารถรวบรวมมวลชนได้มากพอ สถานการณ์เริ่มมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น เมื่อสภาผู้แทนราษฎรลงมติให้ร่างพระราชบัญญัตินิรโทษกรรมแก่ผู้ซึ่งกระทำความผิดเนื่องจากการชุมนุมทางการเมือง การแสดงออกทางการเมืองของประชาชน ผ่านการพิจารณาในวาระที่สองและสาม ทำให้มีมวลชนกลุ่มต่างๆ ออกมาชุมนุมคัดค้านจำนวนมาก กลุ่มผู้ชุมนุมฝ่ายตรงข้ามรัฐบาลจึงใช้วิกฤตการณ์ การชุมนุมทางการเมืองนี้ในการขับไล่รัฐบาล

พร้อมทั้งยกระดับการชุมนุมขับไล่รัฐบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภารกิจด้านความมั่นคงเป็นภารกิจเป็นภารกิจหนึ่ง ที่สำคัญมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุม ป้องกันปราบปราม ระงับยับยั้ง หรือบรรเทาเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ ดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณโดยรอบเขตพระราชฐานที่ประทับ รัฐสภา ทำเนียบรัฐบาล สถานที่ราชการสำคัญในพื้นที่ ป้องกันมิให้ผู้ชุมนุมบุกรุก กระทำการละเมิดต่อกฎหมาย รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ แก้ไขปัญหาต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐให้คลี่คลายกลับเข้าสู่ภาวะปกติโดยเร็วที่สุด

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดฝ่ายอำนวยการ 3 (แผนและยุทธการ) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล รับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการและสนับสนุน ดำเนินการด้านแผนการปฏิบัติในการบริหารการควบคุมฝูงชน ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลช่วงปี 2556-2557 จึงเป็นเหตุจูงใจที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในหัวข้อ ประสิทธิภาพการการจัดระเบียบการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชนกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง อยู่ในทิศทางเดียวกัน

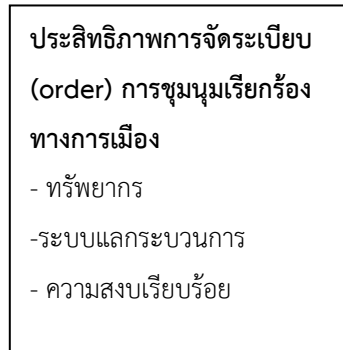
ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. สามารถกำหนดรูปแบบในการจัดทำนโยบายการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหาร ด้านการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองหรือการชุมนุมเรียกร้องในในด้านต่างๆ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

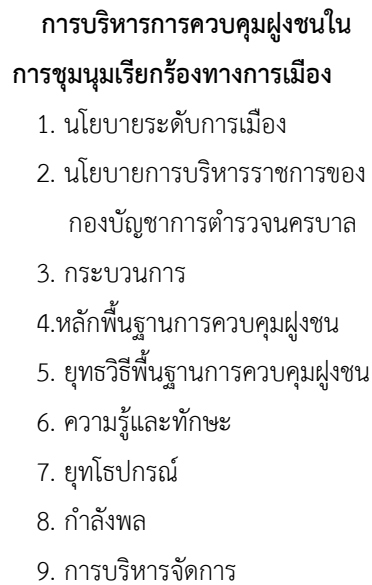
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร การควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ
จำนวน 5,600 นาย ที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ในการ
ควบคุมฝูงชน ในกรุงเทพมหานคร (ช่วงวันที่ 7 ต.ค.
2556 - 31 มี.ค. 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือเจ้าหน้าที่
ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆในการควบคุมฝูงชน ใน
กรุงเทพมหานคร (ช่วงวันที่ 7 ต.ค. 2556 - 31 มี.ค.
2557) ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified
random sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจาก
สูตรยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 400 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการ
ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และหน่วยงานต้นสังกัด

ตอนที่ 2 การบริหารการควบคุมฝูงชนในการ
ชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล และประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การ
ชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุม
เรียกร้องทางการเมือง และประสิทธิภาพการจัดระเบียบ
(order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บ
รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
แบบสอบถามที่ได้ส่งคืนกลับมาทั้งหมด แล้วนำมา
วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
ทางสถิติ ซึ่งดำเนินการดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ทำการวิเคราะห์ด้วย
การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนคร มี 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของเบส (Best, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544 : 257) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3.แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมการเรียกร้องทางการเมือง เป็นแบบสรุปประเด็น

4.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการควบคุมฝูงชน ในการชุมนุมการเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998 : 118)

สปส.สหสัมพันธ์	ระดับของความสัมพันธ์
.91 -1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านต่างๆในการควบคุมฝูง

ชนกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 และ เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 17คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และ ระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 และสถานภาพโสด จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 มีระดับยศชั้นประทวน จำนวน 348 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 อยู่สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.8 และ สังกัดหน่วยอื่น จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมืองพบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

3) ด้านกระบวนการ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่าภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.78$)

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

7) ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$)

8) ด้านกำลังพล พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.64$)

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและการจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านทรัพยากรพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

2) ด้านระบบและกระบวนการ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 3.59$)

3) ด้านความสงบเรียบร้อย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง กับ ประสิทธิภาพการจัดระเบียบ(order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 3 ด้าน ในระดับต่ำ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ ส่วนด้านความสงบเรียบร้อย ในระดับต่ำมาก

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

3) ด้านกระบวนการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ด้านทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านระบบและกระบวนการ และด้าน ความสงบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางตรงข้าม ระดับต่ำมาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมากทั้ง 3 ด้าน

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย และด้านระบบและกระบวนการ

7) ด้านยุทธวิธีอุปกรณ์พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

8) ด้านกำลังพล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับ ต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย

อภิปรายผล

1. ระดับความคิดเห็นการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า กฎระเบียบต่างๆ ระดับรัฐ มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ ปานกลาง

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า โดยภาพรวม อยู่

ในระดับมาก แสดงว่า ข้อตกลงการบริหารราชการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีผลต่อการบริหาร ควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

3) ด้านกระบวนการ พบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก แสดงว่า ขั้นตอนการปฏิบัติมีผลต่อการ บริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทาง การเมืองฯ มาก

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ด้านพื้นฐานการ ควบคุมฝูงชน มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการ ชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงว่า ยุทธวิธีการควบคุมฝูง ชนมีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุม เรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า ภาพรวม อยู่ ในระดับปานกลาง แสดงว่า ด้านความรู้และทักษะ ผล ต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทาง การเมืองฯ ปานกลาง

7) ด้านยุทธโศปกรณ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด แสดงว่า อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ ใช้ในการการปฏิบัติการควบคุมฝูงชนมีผลต่อการบริหารการ ควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก ที่สุด

8) ด้านกำลังพล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงว่า ขวัญและกำลังใจ ผลต่อการบริหารการ ควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่า โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าการบริหาร ควบคุม สั่งการ ผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุม เรียกร้องทางการเมืองฯ มาก

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การจัดระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทาง

การเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มี รายละเอียดดังนี้

1) ด้านทรัพยากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก แสดงว่า การจัดสรรงบประมาณเบี้ยเลี้ยงแก่กำลัง พลที่ปฏิบัติการควบคุมฝูงชนฯ มีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

2) ด้านระบบและกระบวนการพบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า แผนในการปฏิบัติการ ควบคุมฝูงชนมีผลต่อการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนฯ มากที่สุด

3) ด้านความสงบเรียบร้อย พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า การปฏิบัติต้องคำนึงถึง ความปลอดภัยของประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้อง บังคับใช้กฎหมายได้อย่างเสมอภาค

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการ ควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กับ ประสิทธิภาพการจัด ระเบียบ (order) การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านนโยบายระดับการเมือง พบว่า มีความ สัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้ง 3 ด้าน ในระดับต่ำ 2 ด้าน และต่ำมาก 1 ด้านแสดงว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและขบวนการ มีผล น้อยมาก หรือแทบไม่มี เลย และไม่มีผลต่อความสงบเรียบร้อย

2) ด้านนโยบายการบริหารราชการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน แสดง ว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและขบวนการ มีผลน้อย มาก หรือแทบไม่มีเลย และไม่มีผลต่อความสงบ เรียบร้อย

3) ด้านกระบวนการ พบว่า มีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน แสดงว่า ด้านทรัพยากร ด้านระบบและกระบวนการ มีผลน้อย

มาก หรือแทบไม่มีเลย และไม่มีผลต่อความสงบเรียบร้อย

4) ด้านพื้นฐานการควบคุมฝูงชน พบว่า ด้านทรัพยากร ไม่มีความสัมพันธ์กัน ด้านความสงบเรียบร้อยมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางตรงข้าม ระดับ ต่ำมาก และด้านระบบและกระบวนการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม ระดับต่ำมาก

5) ด้านยุทธวิธีพื้นฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

6) ด้านความรู้และทักษะ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสงบเรียบร้อย และด้านระบบและกระบวนการ

7) ด้านยุทธวิธีอุปกรณ์พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามในระดับต่ำมากทั้ง 3 ด้าน

8) ด้านกำลังพล พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก ทั้ง 3 ด้าน

9) ด้านการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ ต่ำมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม ในระดับ ต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย

10). โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ทั้ง 3 ด้าน ในระดับ ต่ำ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านทรัพยากร และ ในระดับต่ำมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบและกระบวนการ และด้านความสงบเรียบร้อย กล่าวคือ การบริหารการควบคุมฝูงชน ในภาพรวม กับประสิทธิภาพการจัดระเบียบ(order)การชุมนุมฯ มีความสัมพันธ์ กับ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ และงบประมาณของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ใช้ควบคุมฝูงชน ในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ช่วง 1 ต.ค. 56 ถึง 31 มี.ค. 57 ใน

ทิศทางเดียวกัน แต่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์กับระบบขั้นตอนการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติการประสานงานหน่วยปฏิบัติร่วมการบริหารการควบคุมฝูงชน ในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลตลอดจนแผนการปฏิบัติช่วง 1 ต.ค. 56 ถึง 31 มี.ค. 57 ในทิศทางเดียวกัน แต่ในระดับต่ำมาก และ ความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน และในการดำเนินชีวิตโดยปกติสุขมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก แสดงว่า บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ยานพาหนะ และงบประมาณ มีผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนบ้างเล็กน้อย ส่วนกับด้านระบบขั้นตอนการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติการประสานงานหน่วยปฏิบัติร่วมผลต่อการบริหารการควบคุมฝูงชนและความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน มีผลน้อยมาก การบริหารการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของหลายองค์กร เช่น ศาล อัยการ ทหาร ตำรวจ และผู้เกี่ยวข้อง ที่มีหน้าที่ ร่วมกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การบริหารด้านการควบคุมฝูงชนในการชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. นโยบายระดับการเมือง การบังคับใช้กฎหมาย หรือกฎระเบียบต่างๆ ต้องเกิดจากหลายฝ่าย ร่วมกัน เช่น องค์กรต่างๆ ศาล อัยการ ทหาร ตำรวจ และผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ผู้ที่มีหน้าที่ใช้กฎหมาย จะต้องมีความเสมอภาคและยุติธรรม ฯลฯ ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เช่น รัฐบาลจะต้องตัดสินใจและดำเนินการ

อย่างเด็ดขาด ในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด กับกลุ่มผู้ชุมนุมเรียกร้องทางการเมืองใดๆ ที่สร้างความวุ่นวาย และความเสียหายแก่ประเทศชาติ ซึ่งจะต้องเป็นการกระทำภายใต้ข้อบัญญัติของรัฐธรรมนูญ โดยห้ามใช้ความรุนแรง และกำลังเข้าสลายกลุ่มฯ

2. นโยบายการบริหารราชการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเน้นให้ยึดหลัก ข้อกฎหมาย ความถูกต้อง ยุติธรรม และมีการถ่ายทอด นโยบาย กิจกรรมและระเบียบแบบแผนในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติทุกคนรับทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพ สามารถยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดหลักความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และหน่วยงานราชการเป็นหลัก

3. กระบวนการ กระบวนการสืบสวนหาข่าว เกี่ยวกับการชุมนุมมีผลต่อการบริหารด้านการควบคุมฝูงชนฯ ควรนำกฎหมายมาบังคับใช้ในการสืบสวน และเก็บรวบรวมหลักฐานด้านเทคโนโลยีที่มาใช้ และ ควรพัฒนาอุปกรณ์ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เช่น กล้องบันทึกภาพระบบดิจิทัลระยะไกล

4. หลักพื้นฐานการควบคุมฝูงชน นำกฎหมายมา บังคับใช้อย่างเสมอภาค และควรสืบสวนหาตัวแกนนำ เพื่อเจรจาหาข้อยุติ หรือจับกุมดำเนินคดีเมื่อพบว่ามีกระทำความผิด เพื่อลดโอกาสในการปลุกระดมต่อ

5. ยุทธวิธีพื้นฐานการควบคุมฝูงชน ควรมีการจัดฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคนิคและ อุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติการอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความชำนาญในการใช้เทคนิคและอุปกรณ์พิเศษในการปฏิบัติการ

6. ความรู้และทักษะ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความสามารถ ข้าราชการตำรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนา

ประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจให้เกิดความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางในด้านต่าง ๆ

7. ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ เชื้อเพลิงมีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อเหตุที่เกิดขึ้น ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ เหมาะสมให้ทันสมัยอย่าง เร่งด่วนและเพียงพอกับความต้องการ เพื่อให้การควบคุม ฝูงชนมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง

8. กำลังพล ต้องเพียงพอมีการสับเปลี่ยนกำลัง และมีการประสานการปฏิบัติอย่างชัดเจนดูแลเรื่องที่พัก อาหาร จัดสรรงบประมาณเบี้ยเลี้ยงแก่กำลังพลที่ ปฏิบัติการควบคุมฝูงชนฯ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ

9. การบริหารจัดการ ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความประหยัด ความรวดเร็ว ความเสมอภาค และความ เป็นธรรม บนพื้นฐานการปฏิบัติงานด้วยความสุจริตของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

บรรณานุกรม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

อนุชัย ชูเชิด*

อัมพร ปัญญา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ ต่อเดือน และชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 นาย ที่ได้มาจากวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (accidental sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ ANOVA และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ 2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต ข้าราชการทหาร หน่วยข่าวกรองทางทหาร

* นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Abstract

This research aims to 1) Investigate the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work and 2) Compare the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work, divided by personal factors such as gender, marital status, education level, work experience, monthly income, and rank. The sample used in the study included 236 army officers attached to the Army Intelligence Unit obtained from the accidental sampling. The tool used was the questionnaire with 40 questions on the quality of life of the army officers in performing their work with the reliability of the questionnaire equaled to 0.96. The statistics used in the data analysis included Frequency Distribution, Percentage, Average, Standard Deviation, t-test, and One-way ANOVA, as well as the testing of difference in pair via Scheffe's Method.

The research findings revealed that 1) overall, the level of the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work was high and 2) the quality of life of the army officers, attached to the Army Intelligence Unit, in performing their work, divided by the differences in personal status such as age, marital status, education level, work experience, monthly income, and rank showed no difference in the overall quality of life in performing work.

Keywords: Quality of life, Army officer, Army Intelligence Unit

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในห้วงการเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูปประเทศ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยใน 20 ปีข้างหน้า และเพื่อให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้ภาครัฐต้องมีการปรับปรุงภารกิจส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ (พ.ศ. 2552-2556) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ดังนั้นการยกระดับคูณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม มุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคูณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาคูณภาพชีวิตที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาคูณภาพชีวิตที่ดี และสังคมแห่งชาติ, 2549)

ด้วยเหตุนี้ กองทัพบกจึงได้สนับสนุนการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในทุกมิติ ตามที่รัฐบาลได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย พ.ศ. 2558-2563 ไว้คือ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงประเทศไทยจะต้องดำรงอยู่อย่างมั่นคง โดยประชาชนใน

ประเทศดำรงชีวิตอย่างมีปกติสุขภายใต้สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำ มีความทัดเทียมกันในการเป็นพลเมืองของประเทศ และดำรงอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป การดำเนินงานของกองทัพบกจึงเป็นไปตามวิสัยทัศน์กองทัพบก ปี พ.ศ. 2565 คือ “เป็นกองทัพบกที่มีความพร้อม มีศักยภาพ และทันสมัยในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” กองทัพบกจะต้องมีความเข้มแข็งและเป็นองค์กรหลักในด้านความมั่นคงของชาติ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายดังกล่าว กำลังพลทุกนายควรรยึดถือคติพจน์ของกองทัพบก “เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน” และคติพจน์ของผู้บัญชาการทหารบก ที่ว่า “กองทัพบกเข้มแข็ง ประเทศมั่นคง” เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (กองทัพบก, 2558)

ทรัพยากรบุคคลหรือกำลังทหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้กองทัพหรือองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาชีพทหารถือกำเนิดขึ้นควบคู่กับสังคมไทยมาช้านานตามประวัติศาสตร์สงครามกว่า 5,000 ปี ทหารเป็นอาชีพที่รับผิดชอบต่อสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อาชีพทหารมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นในสังคมอย่างเห็นได้ชัด คือ เป็นอาชีพของกลุ่มคนติดอาวุธ ต้องใช้ความรุนแรงในการทำหน้าที่เมื่อจำเป็น และพร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อการทำหน้าที่เพื่อดำรงความอยู่รอดของบุคคล และของประเทศชาติ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานแก่กองพลอาสาสมัคร ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ความว่า “การปฏิบัติงานโดยตรงของทหารคือ การสู้รบ และนอกจากนั้นก็มีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งในปัจจุบันนี้มีความสำคัญยิ่งได้แก่ การปฏิบัติงานในด้านการช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้การงานของทหารโดยตรงนั้นมีความสะดวกและมีความสำเร็จได้” (หน่วยข่าวกรองทางทหาร,

2558) ทหารจึงได้รับเกียรติอันสูงส่งว่าเป็นอาชีวะที่เสียสละ อุทิศได้แม้กระทั่งชีวิตเพื่อรักษาเอกราชและอธิปไตยของประเทศชาติ

ฉะนั้นบทบาทภาระหน้าที่สำคัญของทหารจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความรู้สึกจงรักภักดี ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความมีส่วนร่วม ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะหากขาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้แล้ว กำลังพลของกองทัพก็อาจขาดขวัญและกำลังใจ หรือปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหาย และเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพส่วนบุคคล

1. อายุ
2. สถานภาพการสมรส
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ทำงาน
5. ระดับรายได้ต่อเดือน
6. ระดับชั้นยศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 578 นาย ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2558 ที่หน่วยข่าวกรองทางทหาร ถนนอำนาจสงคราม แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร 198 นาย และระดับชั้นประทวน 380 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร จำนวน 236 นาย โดยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1970: 886-887)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งระดับการเลือกตอบคำถามออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .96

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยการใช้เทคนิค IOC หรือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (สุวิมล ติรภานันท์, 2543: 90) โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 30 นาย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาอำนาจจำแนกรายข้อของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม (corrected item total correction) แล้วหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยใช้ค่าความถี่และหาค่าร้อยละ เพื่อแสดงข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติ t test (กรณี 2 กลุ่ม) และ One-way ANOVA (กรณีมากกว่า 2 กลุ่ม) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามสถานภาพส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพ

ชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ข้าราชการทหารที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการทหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการทหารที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.6 ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านธรรมนุญในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวได้สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บัญชาการหน่วยข่าวกรองทางทหาร ได้ดำเนินการปลูกฝัง สร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร และให้ความสำคัญต่อนโยบายของกองทัพบกโดยการมุ่งเน้นให้ข้าราชการทหารมีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีอุดมการณ์ในความเป็นทหารอาชีพ ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” ฉะนั้น บทบาทภาระหน้าที่สำคัญของทหารจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความสำนึกในความรับผิดชอบ ความรู้สึกจงรักภักดี ความเสียสละ การทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความมีส่วนร่วม ความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร และที่สำคัญคือ การมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี หากข้าราชการทหารมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำย่อมส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของณัฐพจน์ ยืนยง (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งงานวิจัยของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีภารกิจหลักที่เหมือนกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน และยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เนื่องด้วยทหารต้องมีเครื่องกำกับการปฏิบัติหน้าที่ อันได้แก่ วินัยทหาร คุณธรรม และจริยธรรมทางทหาร จึงส่งผลให้ทหารทุกคนโดยไม่จำกัดช่วงอายุ มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรกฎ แสงเกตู (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่า อายุของกำลังพลมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ จันท์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 41-50 ปีมีคุณภาพชีวิตด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาจเป็นเพราะข้าราชการทหารที่มีช่วงอายุ 41-50ปี อยู่ในช่วงวัยกลางคน (middle age) และอยู่ในระยะเปลี่ยนวัยจากความเป็นหนุ่มสาวเข้าสู่วัยแรกเริ่มสูงอายุ มักเป็นคนวัย

ทำงานซึ่งมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ดังที่ฮาวิกเฮิร์ส (1974, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกวาง, 2544: 450) ได้กล่าวไว้ว่า วัยกลางคนนับว่าเป็นระยะเวลาเด่นในชีวิต ไม่มีช่วงอื่นที่บุคคลจะมีอิทธิพลต่อสังคมสูงกว่าช่วงนี้ อีกทั้งยังเป็นช่วงเวลาที่สูงค่าคหว้างจากคนวัยนี้สูงมาก นอกจากนี้ดาเนียล ลีวินสัน (1986, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกวาง, 2544: 451) ได้จำแนกพฤติกรรมตามอายุ ซึ่งเห็นได้ชัดว่าอายุระหว่าง 45-50 ปี คุณภาพชีวิตจะปรากฏขึ้นหลายประการ เช่น ความฉลาด การรู้จักคำนึงอันดี มีความเมตตา กรุณา และความคิดกว้างไกล ซึ่งถ้าบุคคลในวัยนี้มีการพัฒนาทางพฤติกรรมที่ดีเรื่อยมา ก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จในทุกด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลลิตา โกมลจันทร์ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารทุกคนทั้งที่มีสถานภาพโสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความเคร่งครัดในระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะสละชีวิตในการทำหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่ยึดติดกับสถานภาพการสมรส จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร สังข์เพิ่ม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้จากกล่าวได้ว่า ข้าราชการทหารสังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใด ทหารทุกนายสามารถบริหารจัดการตนเองให้มีคุณภาพชีวิตทุกด้านได้เป็นอย่างดี เนื่องจากนโยบายของกองทัพบก มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการทหารให้ได้รับการเอาใจใส่ดูแล และมีความเป็นอยู่ที่ดี มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี ภายใต้ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะส่งผลให้กำลังพลของกองทัพบกมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัดระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันท์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตรชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม(2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการทหาร มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 2 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบาง

คนอาจมองว่าการมีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมมีค่าตอบแทนมากกว่า แต่ทั้งนี้หน่วยงานมีระเบียบอัตราการให้ค่าตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงานในระดับงานเดียวกันอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมของข้าราชการทหารแตกต่างกัน อีกทั้งผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีอาจมีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายในช่วงของการเรียน การออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการทำกิจกรรมต่างๆ ของสาขาที่เรียนในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีทักษะในการจัดการบริหารเวลาให้เหมาะสมเพื่อไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา และการร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย รวมถึงกิจกรรมอื่นๆ ตามความสนใจ จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่า เพื่อไม่ให้ตนเองมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

2.4 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการข่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถของกำลังพล เพื่อให้กำลังพลได้มีทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านการข่าวมากขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการทหารทุกนายได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักสูตรของกท. อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานจึงไม่ได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติของข้าราชการทหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันท์ทิมา รุ่งเรือง (2553)

ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการทหารปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งหวังเพียงผลกำไรหรืออัตราค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ข้าราชการทหารทุกนายให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ของตน และรับผิดชอบ ต่องาน สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์ความรักชาติบ้านเมือง กตัญญูต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อกองทัพบก ต่อประเทศชาติ และต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เดียวกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการทหารทุกนายมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท เนื่องจากข้าราชการทหาร ที่มีรายได้สูงกว่า 15,000 บาท มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติอยู่ ที่อาจจะไม่ต้องพยายามดิ้นรนแสวงหาเพิ่มเติมเพื่อให้มีชีวิต

ที่ดีมากขึ้นไป แต่อาจยังไม่เพียงพอสำหรับข้าราชการทหารที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท เพราะคิดว่าชีวิตต้องมีความก้าวหน้าและความมั่นคงมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน

2.6 ชั้นยศ จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร ที่มีชั้นยศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับการหน่วยข่าวกรองทางทหารได้ดำเนินการปลูกฝัง และสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารทุกระดับชั้น เพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้จะต้องเกิดความยั่งยืนในการดำเนินการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย โดยในการปฏิบัติของหน่วยข่าวกรองทางทหารอยู่ภายใต้แนวความคิด “อุดมการณ์จะเกิดได้ต้องเริ่มจากคุณภาพชีวิตที่ดี” จึงส่งผลให้ข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหารทั้งที่มีชั้นยศสัญญาบัตร และชั้นยศประทวน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการทหาร มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านธรรมเนียมในองค์กร โดยที่กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหารที่มีชั้นยศประทวนมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านสูงกว่าชั้นยศสัญญาบัตร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศประทวน ได้ปฏิบัติ

ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดถือรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัย มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลด้วยความมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อนองและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมค่อนข้างสูง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท มีความขยัน ซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ตามสมควร อีกทั้งมีความพึงพอใจต่อรายได้ หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ พอใจกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีการป้องกันรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรกฎ แสงเกตุ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่ากำลังพลมีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จึงควรนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนากำลังพลอย่างต่อเนื่อง และรักษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เพื่อให้

กำลังพลมีทัศนคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้านให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรประเมินผลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการส่งเสริมยกย่องผลงานของข้าราชการทหารที่ดี โดยมีการประกาศเกียรติคุณสำหรับผู้ที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

3. สำนักงานหน่วยข่าวกรองทางทหาร ควรมีการจัดเก็บผลการวิจัยครั้งนี้ไว้ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร เช่น วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางความอดทนอดกลั้น (Adversity Quotient : AQ) ความฉลาดทางสังคม (Social Quotient : SQ) เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร

3. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร เท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่ได้เป็นตัวแทนข้าราชการทหาร ของกองทัพทุกทั้งหมด ดังนั้น ถ้าหากจะมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการทหาร ในสังกัดอื่นๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกองทัพ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรกฎ แสงเกตุ. (2556). **วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2549). **แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10**. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก <http://www.nesdb.go.th/>
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2559). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556**. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพจน์ ยืนยง. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). **ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามาริบัติ**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภณิตา กปรรัตน์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลลิตา โกมลจันทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน: กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตลพบุรี**. บธ.ม. (การจัดการทั่วไป) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2544). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.(พิมพ์ครั้งที่ 9)**. กรุงเทพมหานคร: หอมข้าวบ้าน.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หน่วยข่าวกรองทางทหาร. (2556). สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2559, จาก <http://www2.rta.mi.th/armyweb/amic>
- Yamane, T. (1970). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.)**. New York: Harper & Row.

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ธัญญรัตน์ วิฑูรารกร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ผลสรุป ดังนี้

3.1 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เน้นหลักของ happy work place มีความช่วยเหลือ สามัคคีในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีการจัดสรรเวลาให้มีความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว

3.2 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่า แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ให้ความร่วมมือกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำตามกฎระเบียบ มีความเป็นหนึ่งกับองค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the quality of work life and the organizational commitment of registered nurses at Bumrungrad Hospital; (2) the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of these nurses; and proposes (3) guidelines for the development of work life and the building of organizational commitment for the nurses.

Findings are as follows:

1. The nurses under study overall exhibited quality of work life and the organizational commitment at a high level.

2. The quality of work life showed a positive relationship with the organizational commitment of the nurses overall at a moderate level carrying the statistically significant level of .01.

3. Guidelines proposed for the development of the quality of work life and the buildings of organizational commitment are as follows:

3.1 Guidelines for the development of the quality of work life should focus on the principle of a happy work place. Mutual assistance, harmony at work, team work, honesty in work, time allocation allowing the balancing of work life and private life should be encouraged.

3.2 In building organizational commitment, it is proposed that the development of organizational commitment, cooperation with the organization, being a part of the organization, following rules and regulations, being in harmony with the organization would in ensemble constitute a mobilizing force moving the organization forward.

Keywords: The quality of work life, The organizational commitment, registered nurses Bumrungrad Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรหลัก ที่ทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวดูจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: 17-18) คุณภาพชีวิตจึงเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันแก่องค์กร ดังที่ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551: 107) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่ชีวิตที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งตนเต็มใจทุ่มเทให้ได้ หรือในทางกลับกัน หากมีสมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกผูกพันต่ำ รู้สึกว่าตนไม่ได้รับการดูแลที่ดีพอ หรือรู้สึกไม่มีคุณค่าในองค์กรของตนเองแล้ว ก็ารู้สึกเบื่อหน่ายต่องาน ทำงานโดยไม่มี ความกระตือรือร้น และมักคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนมากกว่าองค์กร และเมื่อบุคคลมีความไม่พึงพอใจในองค์กร อาจจัดการชีวิตส่วนตัวล้มเหลว และลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ฉะนั้นทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ควรค่าที่องค์กรจะต้องรักษาไว้ให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล แต่การที่จะให้บุคลากรจงรักภักดีและเกิดความผูกพันแก่องค์กรได้นั้น ต้องเริ่มจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตใน

การทำงานที่ดี ซึ่งตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Comings, 1985: 237) ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (4) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (6) ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค (7) ด้านภาวะอิสระจากงาน และ (8) ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่วนกรอบแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรของสตีเยอร์ส (Steers, 1977: 115-116) กำหนดไว้ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร และส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ที่รองรับผู้ป่วยในถึง 554 เตียง มีผู้มาติดต่อรับบริการมากกว่า 850,000 คนต่อปี จากมากกว่า 154 ประเทศมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดมากกว่า 3,000 คน ด้วยพันธกิจ คือการให้บริการอย่างเอื้ออาทร และได้มาตรฐานระดับโลก ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ ดำเนินการบริหารแบบผสมผสานมีความมุ่งมั่นสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ และนวัตกรรมทุกอย่างอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการบูรณาการคุณภาพทุกมาตรฐานให้เป็นเรื่องเดียวกันด้วย ซึ่งการให้บริการทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติที่มากหลายภาษา และวัฒนธรรม ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล รวมทั้งการทำงานเพื่อคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (Joint Commission International --JCI) ย่อมเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้นจากหน้าที่ประจำที่ต้องรับผิดชอบ (โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์, 2559)

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมต้องขึ้นอยู่กับปัจจัย ในหลาย ๆ ปัจจัย ทั้งจากปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัย ส่วนตัว ซึ่งนั่นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อม ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ทั้ง 8 ด้านตาม แนวคิด Huse and Commings (1985: 215) และ Walton (1973: 12) ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้าน ก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้าน ภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการทำงานจะต้องมี ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงทั้งนี้ยังต้อง ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความผูกพันกับองค์กรเป็นความผูกพันที่เกิดกับ บุคคลที่มีต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันมา จากแนวคิดของ Steers (1977: 122-123) และ Allen and Meyer (1990: 1-18) ประกอบได้ด้วย 3 ด้าน (1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและ เป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึง ประโยชน์ขององค์กร และ(3) ด้านความต้องการที่จะดำรง ไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพ ผู้รับบริการที่เจ็บป่วยให้บรรเทาความเจ็บป่วย ได้รับความ สุขสบาย และปลอดภัยที่สุด ช่วยฟื้นฟูสภาพของ ผู้ป่วยให้สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมหรือสภาพที่ดีที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งการดูแลผู้ป่วยนั้นเป็นงานที่ต้อง รับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีความรู้และ

ทักษะเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้น ล้วนแล้ว ได้มาจากคนทำงานในองค์กรที่ระดมความรู้ความสามารถ ความถนัดแต่ละด้านของบุคคล เพื่อร่วมกันดำเนินงานให้ เป็นไปตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุง ราษฎร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงานและการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 636 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คนที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วนตามแผนกที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รายละเอียดมีดังนี้

ชุดที่ 1 คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันองค์กร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และแผนกที่สังกัด จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ จำแนกได้เป็น 8 ด้าน คือด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลด้านก้าวหน้าและความมั่นคงด้านการบูรณาการทางสังคมด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ จำแนกได้เป็น 3 ด้าน คือด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายบุคคลของหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการสร้างความผูกพันองค์กร เป็นข้อคำถามปลายเปิด และมีค่า IOC มากกว่า 0.60 ทุกข้อ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะและจดบันทึกและบันทึกเสียงกับพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าแผนกจำนวน 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson's product moment correlation coefficients) และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาคโดยตรง ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีผลสรุปแต่ละด้านโดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานเดียวกันและระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน รู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานที่จัดให้ อาทิเช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพ โบนัส เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะทางโรงพยาบาลมีเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับ

ปริมาณงานที่ทางพยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมาย อีกทั้ง การพิจารณาปรับขึ้นเดือนของพยาบาลวิชาชีพเป็นไปด้วย ความเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสุธินี เดชะตา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผล วิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน หน่วยงานของบริษัท ฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิต การทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นยุติธรรม ก็ อยู่ในระดับสูงด้วย

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุง ราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับ แรก ได้แก่ หน่วยงานมีการติดป้ายเตือนสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักรที่เป็นอันตราย หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายให้กับพยาบาลอย่างเพียงพอ ในสถานที่ทำงานมี การคัดแยกขยะ และจัดเก็บรักษาความสะอาดอย่าง เพียงพอ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุง ราษฎร์เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับมาตรฐานสากล มีอุปกรณ์ที่ ทันสมัย สะดวกและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณภัทร เดชไกรสร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพ ชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพ ชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมใน การทำงานอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับ มากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีโอกาส ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง โอกาสนำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝน ทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้จัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อให้ พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้ สามารถนำความรู้ได้ที่ได้รับมาปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสาวิตรี สร้อยสุตสวาท (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถ ของตนเอง อยู่ในระดับดี

1.4 ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงพบว่า ระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ใน การพิจารณาความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในการ ทำงาน อาชีพเป็นอาชีพที่มั่นคง และสามารถก้าวหน้าใน การทำงาน และหน่วยงานมีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้า ในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้มีการจัดโครงสร้าง ตำแหน่งอย่างชัดเจน สำหรับความก้าวหน้าเพียงพอ สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปันตดา ตันดิธินดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงาน บริษัท ลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการยกย่องชมเชย และนับถือฝีมือการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะคอยให้คำแนะนำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีการยอมรับผลการปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบัณฑิตา ต้นดิตรนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านชี้แจงแนวปฏิบัติกฎระเบียบ เพื่อให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตัวเอง เคยได้เข้ารับการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจ

เป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มีแผนการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธินี เดชะตา (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานหน่วยงานของบริษัท ฯ อยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค ก็อยู่ในระดับสูงด้วย

1.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติภารกิจของท่านส่งผลต่อความสุขของบุคคลในครอบครัว พอใจกับช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาว่างในแต่ละวัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณภัทร เดชไกรสร (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับสูง

1.8 ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

บำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานเคยร่วมกิจกรรมในงานวันสำคัญตามประเพณี หรืองานกิจกรรมแห่งชาติ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เคยร่วมกิจกรรมในการบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปนัดดา ดันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีสซิงกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

2. ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีผลสรุปแต่ละด้านโดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างมากและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล

บำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรแห่งนี้เสมอ ค่านิยมการทำงานมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กำหนดค่านิยมและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นในองค์กร ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปนัดดา ดันดิธนดำรง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท ลีสซิงกสิกรไทย จำกัด ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นอย่างมากที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้พยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อมาพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร เต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพทำให้ด้วยทุ่มเท ด้วยความตั้งใจนำความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ จึงส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพนารัตน์ ชาญสมบัติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ในด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ยินดีที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เมื่อมีระยะเวลาทำงานกับองค์กรเป็นเวลายาวนาน ยิ่งรู้สึกผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน หรือโอนย้ายแม้จะได้รับโอกาส ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาล และทำงานทุกอย่างเพื่อช่วยให้โรงพยาบาลนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงส่งผลให้ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สร้อยสุดสวาท (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับความผูกพันองค์กร ด้านความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้อง

มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กับภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะการทำงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับความผูกพันองค์กร ด้านความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายองค์กรตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ เป็นทรัพยากรที่สำคัญของโรงพยาบาล เมื่อพยาบาลเข้ามาทำงานย่อมหวังค่าตอบแทน มุ่งหวังถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้า และมั่นคงในหน้าที่ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต พยาบาลวิชาชีพจึงคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ และ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาบทิพย์ กรดศรีใหม่ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทุก ๆ ด้านของความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก แต่ถ้าเพื่อให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ควรจัดสวัสดิการด้านบ้านพักอาศัย สวัสดิการเงินกู้ยืมค่าเล่าเรียนบุตรให้เพียงพอความต้องการ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพศึกษาหาความรู้เพิ่มจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกสายอาชีพทุกตำแหน่ง สามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้จัดกิจกรรมเพื่อพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อ

ประสานงานกันอย่างดีในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่ รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลอยู่ในระดับมาก แต่ถ้า

เพื่อให้พยาบาลมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้เกิด ค่านิยมการทำงานให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมของ โรงพยาบาล เมื่อพยาบาลมีความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้ พยาบาลนึกถึงแต่องค์กรในทางที่ดี มีความรู้สึกที่ รัก โรงพยาบาลเสมือนหนึ่งในครอบครัว มีความเต็มใจที่จะ พยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)**. อนุสารแรงงาน 11(5).
- ปนัดดา ตันติธนดำรง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงาน บริษัทลีสซิ่งกสิกรไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณภัทร เดชไกรสร. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร. วี พรินท์ 1991.
- พนารัตน์ หาญสมบัติ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. (2559). **มารู้จักบำรุงราษฎร์**. ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2559. จาก <https://www.bumrungrad.com/th/about-us/overview#know-BI>
- สาวิตรี สร้อยสุดสวาท. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุธินี เดชะตา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาบทิพย์ กรดศรีใหม่. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบริการรับเหมาแรงงานแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allen N. J., and Meyer, J. P. (1990). **The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations, Commitment to the Organizations**, Journal of Occupational Psychology.
- Huse, E.F. & Commings, T.G. (1985). **Organization development and change** (2 ed.). Minnesota : West.
- Steers Richard M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. Santa Monica, California : Goodyear Company, Inc.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Life: What is it?**. W Sloan Management Review, 15 (Fall).

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา จั๋ยม่วงศรี*

บทคัดย่อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า สามารถจำแนกเป็นการตรวจสอบคุณภาพทั้งฉบับ สามารถพิจารณาได้จากการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ วิเคราะห์ค่าความตรงโดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับวิธีการหาความเที่ยงของเครื่องมือวัด สามารถหาโดยใช้วิธีความสอดคล้องภายใน หรือดูความคงที่ของผู้ประเมินขึ้นอยู่กับรูปแบบของเครื่องมือและลักษณะของมาตราวัด การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Having created the instrument: questionnaire (rating scale) , the tool quality should be inspected before implementing it. For inspecting the process of development of more reliable tool, the quality of each item and all aspects of the equipment should be inspected.

All items were inspected in order to find out the tool validity and reliability. Validity analysis was based on the experts' consideration or known group technique or compared with the standard tool so as to indicate the agreement. For the analysis of the tool reliability, the internal agreement or the evaluator's consistency was considered. This was dependent on the tool types and the features of scales for inspecting the quality tool of the affective domain measurement.

คำสำคัญ: ความตรง ความเที่ยง แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า

Keywords: validity, reliability, questionnaire (rating scale)

* อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทนำ

เครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) หรือเป็นแบบเลือกตอบ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดควรจะต้องเลือกวิธีการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะมาตรวัดของเครื่องมือนั้นๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือไม่ คุณภาพของเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม จำแนกเป็นคุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ คุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับ ได้แก่ ความตรงและความเที่ยง ส่วนคุณภาพรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก

บทความนี้จะนำเสนอความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามมาตราประมาณค่าก่อนนำไปใช้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 – 5 คน เป็นการตรวจสอบความตรงว่ารายการหรือข้อคำถามในเครื่องมือวัดแต่ละข้อวัดลักษณะตามโครงสร้างของสิ่งที่วัดหรือไม่เพียงใด นอกจากนั้นยังพิจารณาความชัดเจน ครอบคลุมของข้อคำถามใน เรื่องที่ต้องการวัด เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องกับครอบคลุมเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence : IOC) มีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

1) กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลหรือเป็นผู้รู้เกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือดังกล่าว

2) จัดทำเอกสารที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย เครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถามที่สร้างขึ้น แบบฟอร์มการตรวจสอบคุณภาพ และเอกสารที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ จุดมุ่งหมายของสิ่งที่ต้องการวัด นิยาม คำจำกัดความของตัวแปรที่นำมาสร้างเครื่องมือ และวัตถุประสงค์การนำเครื่องมือไปใช้และใช้กับใคร

3) ควรมีการประสานการส่งเอกสารและขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญหรือใช้กระบวนการกลุ่มในการร่วมกันพิจารณาหาข้อสรุปต่างๆ

4) ประเด็นในการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างนั้นเป็นการพิจารณาใน 3 กรณีคือ

- แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ 1 คะแนน
- ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ 0 คะแนน
- แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับลักษณะที่วัด ให้ -1 คะแนน

โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของความเห็นผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณา คือ ต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องของความเห็นผู้เชี่ยวชาญ (ค่า IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงต้องมีตัวอย่างการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน

รายการ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เลือกในแต่ละช่องความคิดเห็น				
	สอดคล้อง (1.0)	ไม่ แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1.0)	ดัชนี IOC	สิ่งที่ควรปรับปรุง
1. ได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	5	0	0	1.00	
2. ได้รับกำลังใจคำปรึกษาจากหัวหน้า	3	2	0	0.60	
3. มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	4	1	0	0.80	
4. หน่วยงานมีระบบประกันความปลอดภัย	1	2	2	-0.20	
5. รู้สึกความมั่นคงในการทำงาน	4	0	1	0.60	

ตัวอย่างการคำนวณดัชนี ความสอดคล้องของ
ข้อ 2 = $3(1)+2(0)+0(-1) / 5 = 0.60$

จากการวิเคราะห์ดัชนี ความสอดคล้องราย
ข้อพบว่า ข้อความที่เหมาะสมนำไปใช้เก็บข้อมูล คือ
ข้อ 1 - 3 และ 5 มีดัชนีความสอดคล้อง คือ
1.00, 0.60, 0.80 และ 0.60 ตามลำดับ สำหรับข้อ 4
ไม่ควรใช้เพราะมีค่า IOC เท่ากับ -0.20

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองกับกลุ่ม

ตัวอย่าง

เป็นการนำแบบสอบถามมาตรฐาน
ค่าที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้
เครื่องมือที่สมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คนขึ้นไปที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่ม
ตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลจริง เพื่อตรวจสอบ
คุณภาพรายข้ออันเป็นการวิเคราะห์ค่าความ
สอดคล้องของข้อความทั้งฉบับ และหาคุณภาพ
ความเที่ยงของแบบสอบถามมาตรฐานค่าทั้ง
ฉบับ

2.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของ
ข้อความ (Homogeneity of the item) เป็น
วิธีการที่มีความเชื่อว่าข้อความที่วัดคุณลักษณะ

เดียวกัน วัดเรื่องเดียวกันนั้น คะแนนแต่ละข้อควร
มีความสัมพันธ์กับคะแนนที่เป็นผลรวมของทั้ง
ฉบับ (บางตำราเรียกเป็นการหาค่าอำนาจจำแนกของ
ข้อคำถาม) ซึ่งสามารถใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
มีสูตร ดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} คือ สหสัมพันธ์คะแนน x และ
 y

x คือ คะแนนข้อนั้น

y คือ คะแนนรวมของข้อที่เหลือ

โดยใช้เกณฑ์ว่าค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.20 ถือว่า
ข้อความหรือรายกรณั้นข้อนี้มีค่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้
(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.20)

ตัวอย่าง การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของ
แบบสอบถามมาตรฐานค่าแบบ
ลิเคิร์ท5 ระดับ จากการทดสอบกับจำนวน 10 ข้อ
กลุ่มตัวอย่าง 10 คน (ในการปฏิบัติจริงควรใช้กลุ่ม
ตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 30คน) ดังข้อมูลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรายข้อ กับแบบสอบถามมาตรฐานค่าทั้งหมด จำนวน 10 ข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

คน \ ข้อ	ข้อ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	3	5	3	2	4	2	2	4
2	2	3	4	4	4	3	1	4	1	2
3	3	4	2	3	4	3	1	4	2	3
4	1	5	4	4	2	2	5	3	1	1
5	3	4	1	2	4	3	3	4	1	3
6	2	2	3	5	3	1	5	5	2	4
7	1	1	5	4	5	2	4	3	2	2
8	1	4	4	2	4	3	1	5	3	4
9	2	1	2	4	3	2	2	4	2	3
10	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1
รวม	17	28	29	34	34	22	27	37	17	27

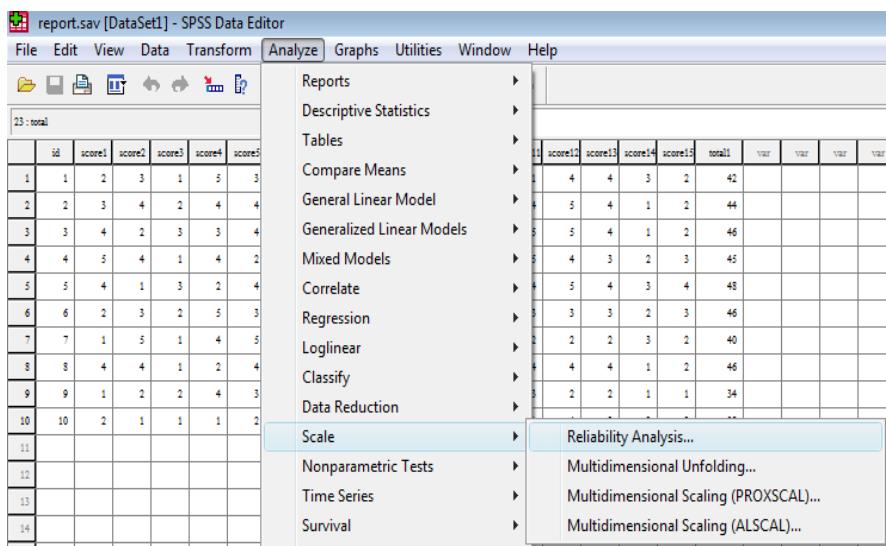
การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของรายข้อกับทั้งหมดโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เริ่มจากการสร้างแฟ้มข้อมูลการตอบรายข้อของกลุ่มผู้สอบแต่ละคน และใช้คำสั่งการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. จากข้อมูลในตัวอย่างที่ 2 นำมาบันทึกเป็นไฟล์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ที่ใช้คำสั่ง Analyze / Scale/ Reliability Analysis... โดยปรากฏหน้าจอดังรูปข้างล่าง

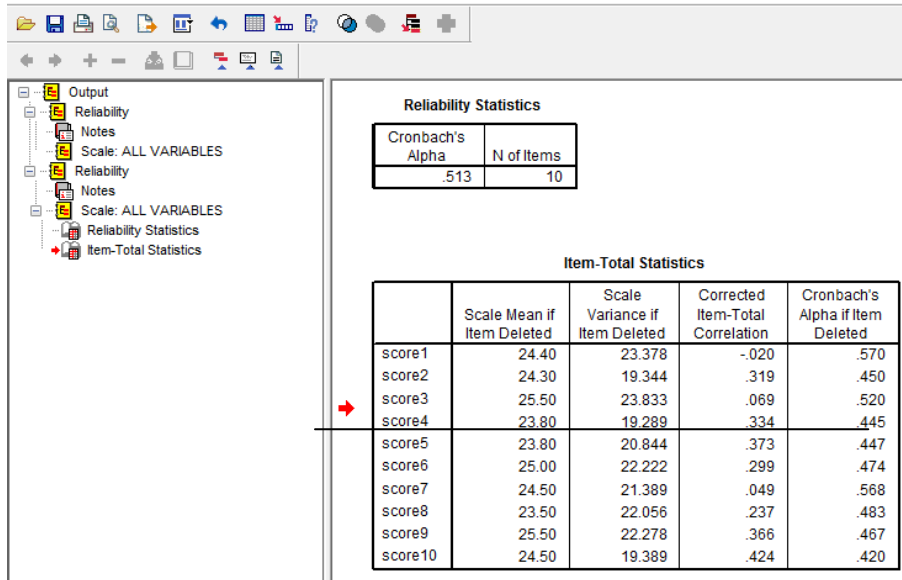
3. คลิกเลือก Alpha แล้วเลือกรายข้อที่ต้องการวิเคราะห์ และคลิก Statistics

4. ปรากฏหน้าจอ Reliability Analysis Statistics ให้คลิกเลือก item และ Scale of item deleted ปรากฏหน้าจอดังรูปข้างล่าง แล้วจึงกลับมาคลิก OK



5. ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อ
คำถาม (Item Total Correlation) หรือ ค่าอำนาจ
จำแนกจากค่าในคอลัมน์ Corrected Item Total

Correlation



การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม
กับคำถามทั้งหมด (Item Total Correlation) จะเห็นว่า
ทุกข้อใช้ได้มีค่าสูงกว่า 0.20 ยกเว้นคำถามข้อที่ใช้ไม่ได้
ต้องปรับปรุง

2.2 การวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบ
ถามมาตรฐานค่า

มีวิธีการวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้อง
ภายใน ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา สูตรการหา
สัมประสิทธิ์แอลฟา มีดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T} \right)$$

เมื่อ α คือ ความเที่ยงของเครื่องมือวัดผลวิจัยประเภท
แบบสอบถาม

k คือ จำนวนข้อความหรือจำนวนข้อคำถาม
 S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามที่ i
 S_T^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ค่า α ของมาตรวัดมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 ความเที่ยง
ของมาตรวัดควรมีค่าเข้าใกล้ 1 มาตรวัดที่ความเที่ยงมีค่า
ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

ตัวอย่างการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์
สัมประสิทธิ์แอลฟา

จากข้อมูลในตัวอย่างที่ 2 และใช้คำสั่งและ
หน้าจอร่วมกับกับค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม (Item
Total Correlation) หรือค่าอำนาจจำแนกแบบสัมประ-
สิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.513	10

ปรากฏค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.513 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์

สรุปได้ว่า การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามมาตรฐานค่าเป็นการตรวจสอบเพื่อให้มีหลักประกันว่าข้อมูลที่รวบรวมมาได้มีความน่าเชื่อถือ มีความคลาดเคลื่อนต่ำ กระบวนการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดที่ฉบับได้แก่ความตรงและความเที่ยง สำหรับการวิเคราะห์ความตรงโดยใช้หลักเหตุผลเป็นการวิเคราะห์โดยใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ขณะเดียวกันยังมีกระบวนการ

วิเคราะห์ความตรงและความเที่ยงโดยใช้หลักการวิเคราะห์เชิงประจักษ์หรือการวิเคราะห์เชิงสถิติ เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยข้อมูลการตอบของผู้สอบ ซึ่งสามารถวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมที่พัฒนาเพื่อการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยตรงหรือโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

บรรณานุกรม

- สมบุรณ์ ชิตพงษ์. (2550). “การวัดด้านเจตพิสัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์” หน่วยที่ 4 ในประมวลสาระชุดวิชา การประเมินและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2548). การพัฒนาเครื่องมือวัดผลด้านทักษะพิสัย หน่วย 12 ในประมวลสาระชุดวิชา การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับประถมศึกษา. นนทบุรี โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Krathwahl. R., Bloom B.S. and Masia, B.B. (1964). *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook II Affective Domain*. New York : David Mckay Co.,
- William M. Kurtins and Other. (1991). *Handbook of Moral Behavior and Development V.1*. Lawrence Erlbaum Associates.

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัชรระ ณรงค์ฤทธิเดช*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน และ3) เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 352 คน และผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 22 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่า ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับ ได้แก่ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านมีสังคมที่มีความสุข และด้านเศรษฐกิจการเงินดี

2. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรงแก่บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว (8) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the workplace happiness of selected academic support personnel at Ramkhamhaeng University (RU). The researcher compares (2) the workplace happiness of these personnel as classified by gender, age, educational qualifications, average monthly income, marital status, personnel type, and length of employment. Finally, furthermore, the researcher proffers (3) guidelines conducive to creating workplace happiness for these personnel.

The sample population consisted of 352 academic support personnel at RU and 22 informants. The research instruments were a five-rating scale questionnaire eliciting data concerning the workplace happiness of the academic support personnel at RU tested for quality with its reliability level couched at 0.194 in addition to an interview form eliciting data appertaining to guidelines for creating workplace happiness for these personnel.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (M), and standard deviation. A t test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) and content analysis technique were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The personnel under study exhibited workplace happiness overall at a high level. When considered in each aspect, it was found that workplace happiness was at a high level in all aspects in the following descending order. These were relaxation; knowledge development; good health; good family; generosity; morality; happy social relationships; and good economic benefits.
2. The personnel under investigation who differed in gender, age, M monthly income, marital status, personnel type, and length of employment exhibited concomitant differences in workplace happiness overall at the statistically significant level of .05. However, the personnel who differed in educational qualifications did not evince parallel differences in workplace happiness overall.
3. In conclusion on the basis of the research carried out in this investigation, the researcher proffers guidelines conducive to creating workplace happiness of the personnel under study as follows: (1) Work units should promote the fostering of good health by providing morning aerobics prior to work, so that personnel will feel energetic and alert during work. (2) Work units should encourage personnel to have good relationship by working in teams, talking with one another when there are problems, and assisting one another. (3) Work units should encourage personnel to relax and relieve stress at work by resting, taking naps, having days off, and traveling. (4) Work units should instill morality, ethics, professional ethical conduct, discipline, and strive to maintain personnel discipline at work. (5) Work units should encourage personnel to save and to know how to govern expenditures by applying the philosophy of the sufficiency economy to one's own life. (6) Work units should encourage personnel to study for self-development at all times for the sake of augmenting work efficiency. (7) Work units should encourage personnel to be with their families on holidays and to engage in activities together on holidays in order to foster good family relationships. (8) Work units should encourage personnel to show love and embrace harmonious relationships, to share, and not to take advantage of people around them.

Keywords: Happiness at work, Support staff Ramkhamhaeng University

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันซึ่งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีความสุขที่ทำงาน และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร, 2556)

การวัดดัชนีความสุขโลก (Happiness Planet Index -- HPI) ใช้ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของดัชนีความสุขโลก ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสุขของประชาชนเกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องบริโภคทรัพยากรจนเกินพอดี ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นฉบับแรก โดยมุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและในแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนา โดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร (happy workplace) ภายใต้สำนัก

สนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ อาทิ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) (5) ด้านเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (Happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (Happy society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว, 2559, หน้า 10)

ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งของวันของคนส่วนใหญ่ผู้นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีมีความสุข ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีมีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียดต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้เกิดภาวะความเครียด ความกดดันมากขึ้น และบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะมิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน

ลดอัตราการออกจากงานซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณภมล จันทรสม, 2557, หน้า 696)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนที่เรียนในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย เพราะมหาวิทยาลัยต่างๆ มีสถานที่เรียนจำกัด ไม่สามารถรับผู้ที่เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ทั้งหมด เนื่องจากมีผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาแล้วไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ประสงค์จะเข้าเรียนต่อในมหาวิทยาลัยได้เข้ารับการ ศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มพูนวิทย์ฐานะแก่ผู้ประกอบอาชีพและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพของประชาชนทั่วไป โดยเปิดรับสมัครนักศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวนและไม่มี การสอบคัดเลือก มีการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่บังคับให้มาเข้าชั้นเรียน ซึ่งการบริการด้านการศึกษาจะมีคุณภาพได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เพราะอาจจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรในอนาคตได้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความสุขในการทำงาน และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งบุคลากร จะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงจุดมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กร บริหารจัดการให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุข สามารถทำงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ สร้างคนที่ดีไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

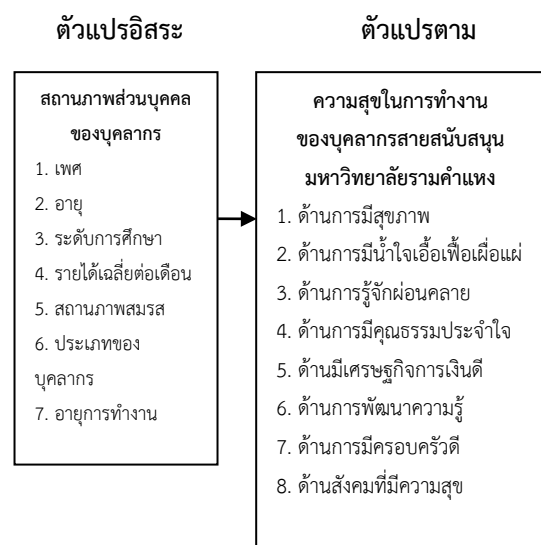
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จำนวน 352 คน และผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) เท่ากับ 0.914 และแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy body) (2) ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy heart) (3) ด้านการรู้จักผ่อนคลาย (Happy relax) (4) ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ (Happy soul) (5) ด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี (Happy money) (6) ด้านการพัฒนาความรู้ (Happy brain) (7) ด้านการมีครอบครัวดี (Happy family) และ (8) ด้านสังคมที่มีความสุข (Happy society) โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ t-test กรณีทดสอบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรเท่ากับ 2 กลุ่ม และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปความถี่เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นรายด้าน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข
1 ด้านการมีสุขภาพดี	3.71	0.51	มาก
2 ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.69	0.60	มาก
3 ด้านการรู้จักผ่อนคลาย	3.94	0.63	มาก
4 ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ	3.65	0.66	มาก
5 ด้านเศรษฐกิจการเงินดี	3.55	0.70	มาก
6 ด้านการพัฒนาความรู้	3.76	0.61	มาก
7 ด้านการมีครอบครัวดี	3.71	0.52	มาก
8 ด้านสังคมที่มีความสุข	3.62	0.54	มาก
รวม	3.70	0.43	มาก

จากตารางพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการรู้จักผ่อนคลาย รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีครอบครัวดี ด้านการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านการมีคุณธรรมประจำใจ ด้านสังคมที่มีความสุข และด้านมีเศรษฐกิจการเงินดี

สรุป

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ประเภทของบุคลากร และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปได้ดังนี้ (1) หน่วยงานควรส่งเสริมสร้างสุขภาพการให้แข็งแรง เช่น กิจกรรมแอโรบิค ยามเข้าก่อนเริ่มงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีความตื่นตัวในระหว่างการทำงาน (2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรความผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน เช่น การพักผ่อน การนอนหลับ การหยุดงาน การไปท่องเที่ยว (4) หน่วยงานควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ วินัย และการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในหน่วยงาน (5) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเก็บออม รู้จักใช้จ่าย โดยการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตของตนเอง (6) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (7) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่กับครอบครัวในวันหยุด ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ครอบครัว (8) หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่เปรียบผู้รอบข้าง

ข้อเสนอแนะ

1) ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการให้มีความสุขในการทำงาน และเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของมหาวิทยาลัยทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานขององค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้หาแนวทางการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรต่อไป

3) ควรศึกษาประเด็นการสร้างความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน

บรรณานุกรม

- จิตรสุดา ลิ้มเกรียงไกร. (2556). การเดินทางสู่องค์กรแห่งความสุข. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2560, จาก http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php? Article=179&Hit=y
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และ อีร์ธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และณกมล จันทร์สม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 4(2), 696-716.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2561). ประวัติความเป็นมา. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2561, จาก <http://www.ru.ac.th/th/AboutUs/page?view=History>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row Publication.

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชนวรรต ศรีลาคำ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากร และ (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของ โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
2. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้บริหารได้เสนอแนวทาง ดังนี้ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ โดยศึกษาจากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ (2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานลดจำนวนเอกสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็ว สะดวกในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง ประเทศไทย 4.0 บุคลากรสายสนับสนุน

*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

In this thesis, the researcher studies (1) the needs for self - development according to Thailand 4.0 of support staff Ramkhamhaeng University. The researcher also compares (2) the need for self-development of these personnel as classified by the demographical characteristics of gender, age, education, Operation time, and type of person. Finally, the researcher studies (3) guidelines proposed for the self - development according to Thailand 4.0 of these personnel.

The sample population consisted of 353 personnel at Ramkhamhaeng University.

As an instrument of research, the researcher utilized a questionnaire in order to elicit gender did not evince concomitant differences overall in respect to the needs for self - development according to Thailand 4.0. The reliability of the questionnaire was established as being at the 0.99 level. An interview form was employed by the researcher as a second instrument of research for gathering relevant data.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. A *t* test technique, the one-way analysis of variance (ANOVA) technique, and the last significant different (LSD) multiple comparison method were additionally employed by the researcher.

Findings are follows:

1. The support Staff Ramkhamhaeng University. There is a the needs for self - development according to Thailand 4.0. Creative thinking in the workplace. Expertise in operations and information technology in operations. At the high level, respectively.

2. Support staff at Ramkhamhaeng University with different sex, age, and personnel. There was a statistically significant difference at the 0.05 level among the support personnel of Ramkhamhaeng University. There are different levels of education and working time. There is no need for self-development according to Thailand 4.0.

3. Guidelines for self-development according to Thailand 4.0 of Support Staff, Ramkhamhaeng University The management has proposed the following approaches: (1) Knowledge of the operation. Personnel should learn from practical work. By study of technology or the Internet or social media online. (2) Expertise in the workplace. Personnel should have a variety of skills. (3) Creative thinking in the workplace. The use of information systems to reduce the number of documents. And steps in the work to tighten. Focus on speed (4) Information technology in the operation. Encourage more use of information technology in the workplace. And should be prepared in the knowledge of the personnel in the use of information technology.

Keywords: Self - development Thailand 4.0 Support staff

บทนำ

ประเทศไทยซึ่งอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นด้วยโมเดล “ประเทศไทย 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตรเป็นหลัก จากนั้นพัฒนาสู่โมเดล “ประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทั้งนี้ประเทศไทยต้องเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นรัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี จำเป็นต้องสร้างโมเดลใหม่ขึ้นมาเพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายในขับเคลื่อนตามแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไก ประชาธิปไตย และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากนโยบายดังกล่าวองค์กรต่าง ๆ นำยุทธศาสตร์มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวโดยการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (ทีเอ็มเศรษฐกิจ, 2559)

บุคลากรถือเป็นสินทรัพย์ที่สนับสนุนการสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับธุรกิจ ดังนั้นการมุ่งบรรลุเป้าหมายองค์กรจะต้องเกิดความร่วมมือของพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะเกิดการพัฒนาศักยภาพในระยะยาว อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาให้บุคคลในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ทักษะคิด ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรเองต้องมีคุณสมบัติแตกต่างจากเดิมหลายประการ ได้แก่ บุคลากรจะมีความสามารถทำงานได้หลายอย่างไม่ใช่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แต่ต้องมีความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความสามารถของตนเอง การพัฒนาตนเองในด้านคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง นั้น บุคคลจะต้องมีความรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะพัฒนาตนเองให้มีเป้าหมายในชีวิตมีอนาคต มีความมุ่งมั่น โดยเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ จึงมีความต้องการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะสดใสไม่เฉื่อยชา

(บุญชูรี่ คำชาย, อ้างถึงใน ปราณี รามสูต และจรัส ดวงสุวรรณ, 2555, หน้า 174)

นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่เน้นให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในองค์กร ซึ่งการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธี โดยส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นหลักและในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้า การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมีความหลากหลายและทั่วถึง เทคโนโลยีจึงเป็นช่องทางในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของตัวบุคคลมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในองค์กรอื่นต่อไป

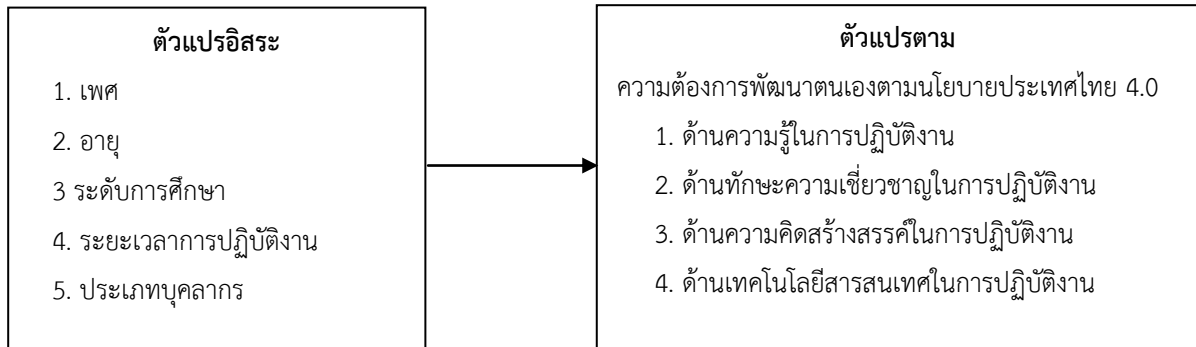
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและ ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 2,929 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 22 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่น 0.99

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรใช้วิธีคำนวณ ความถี่ และร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหงใช้วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก
2.50 - 3.49	มีความต้องการพัฒนาตนเองปานกลาง

ค่าเฉลี่ย

1.50 - 2.49

1.00 - 1.49

ความหมาย

มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อย

มีความต้องการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองกรณีเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่มใช้สถิติ t test และกรณีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปใช้สถิติวิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

4. วิเคราะห์หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการแจกแจงความถี่เพื่อจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการสอนงาน/นิเทศงานเพื่อสอนงานพนักงานใหม่

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆ การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดในการจัดหมวดหมู่ของข้อมูล/องค์ความรู้เพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย

เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับท่าน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

1.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้น ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเตอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน การเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์อื่น ๆ ในสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร และเครื่องพิมพ์

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากร

2.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความรู้ในการ

ปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผู้บริหารเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้ (1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความเชี่ยวชาญ การศึกษาความรู้จากเทคโนโลยีหรืออินเทอร์เน็ตหรือสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมากกว่านี้ (2) ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ควรฝึกฝนการเรียนรู้จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และควรฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญในงานและเกิดการถ่ายทอดความรู้แก่คนรุ่นใหม่ (3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก

ได้แก่ การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการลดจำนวนเอกสารและขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้กระชับ เน้นความรวดเร็วสะดวกในการปฏิบัติงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการเอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การยอมรับ แนวคิด วิธีการใหม่ ๆ (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน โดยข้อที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการให้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในฐานะที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นหน่วยงานของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลซึ่งมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง บุคลากรสายสนับสนุนจึงตระตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขีดความสามารถของตนเอง ให้มีความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญที่มากขึ้นในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองยังเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในการเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับ ปิยะดา พิศาลบุตรและคณะ (2559, หน้า316 -318) ที่กล่าวว่าขีดความสามารถขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะ ของบุคลากร และความสามารถในการตอบสนองต่อการผลิต

หรือให้บริการขององค์กรนั้น สมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนอาจจะติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเป็นพรสวรรค์ อาจจะเกิดจากประสบการณ์การทำงานและอาจเกิดจากการพัฒนาขึ้นภายหลัง จากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม ทั้งนี้สมรรถนะของบุคลากรที่กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อสะท้อนความต้องการขององค์กรที่มีต่อบุคลากรทุกคนในเรื่องความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของบุคลากร เช่น การศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่มและการพัฒนานวัตกรรม ความมุ่งมั่นในการผลิตและการให้บริการลูกค้า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะหลักนี้บุคลากรทุกคนขององค์กรจะต้องรับรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ซึ่งได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับเนื้อหาในการพัฒนาตนเองมีความต้องการ ด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านทักษะความคิด อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เนื่องจากในยุคของการเปลี่ยนแปลงบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพ มูลค่าเพิ่มให้กับตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทั้งความรู้ในงานที่ได้รับ

มอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้เกิดความรู้จริง รู้อย่างชัดเจน ถูกต้อง และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และตามที่ต้องการคาดหวังไว้ ความรู้จึงมีการเปลี่ยนแปลงตามการศึกษาค้นคว้า วิจัย ที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ตลอดเวลา ซึ่งรวมถึงงานที่มีความซับซ้อนไปด้วยสอดคล้องกับ เมธาวุฒิ พิรพรวิฑูร (2551)ซึ่งได้กล่าวว่าการพิจารณาความจำเป็นเบื้องต้นที่บุคคลจะต้องมีเพื่อการทำงาน ความรู้กับความซับซ้อนของงาน โลกของการทำงานที่ต้องอาศัยความรู้มากขึ้นและความรู้ในฐานะปัจจัยซึ่งทำให้องค์กรเอกชน เอาชนะคู่แข่งในตลาดได้ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความซับซ้อนของงาน ดังนั้นบุคคลต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงานเพื่อยกระดับความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพของตนเพื่อความสำเร็จ ความรู้จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่เริ่มจากตัวบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินดาภา บุญโนนแต่ (2551) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ

1.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการเขียนหนังสือราชการ การเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบหรือสามารถจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเพิ่มพูนทักษะการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงเล็งเห็นถึง

ความสำคัญเกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการเพิ่มความรู้จากการเรียนรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วนำสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเกิดจากการสั่งสมและฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ การนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพรรณษา จิตต์มั่นและกรรณิการ์ ธรรมสากร (2559, หน้า 290) ซึ่งได้กล่าวว่า ทักษะเป็นส่วนหนึ่งของขีดความสามารถที่ต้องมีในบุคลากรเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของตนเองนั้น ซึ่งขีดความสามารถนั้นประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ โดยที่ขีดความสามารถเหล่านี้จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันได้ เมื่อมีทักษะที่เหมาะสมแล้ว จะช่วยให้ได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพด้วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามแนวทางเดียวกันกับผลงานวิจัยของ รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด

1.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเพิ่มพูนทักษะการคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ การพัฒนาการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และต้องการเพิ่มพูนทักษะการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เนื่องจากการปฏิบัติงานในปัจจุบันต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเป็นหลัก บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญกับริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่นำมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อลดขั้นตอน กระบวนการ

ปรับเปลี่ยนและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและการปรับตัวขององค์กรต่อนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2559, หน้า 81) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นหัวใจหลักสำคัญของความประสบความสำเร็จในการแข่งขันและการเติบโตอย่างมั่นคงสำหรับองค์กรเพราะความคิดสร้างสรรค์คืออาวุธสำคัญในการรบในสมรภูมิทาง ในการเปลี่ยนความคิดให้เป็นสินค้าและบริการ องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันจึงพยายามค้นหาพนักงานที่นอกจากจะเก่งดีแล้วยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย เพราะพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ กุญแจสำคัญของการเบิกนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดอุตสาหกรรมใหม่ซึ่งส่งผลดีต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรและประเทศชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บี แจ้ป้อม (2556) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารและด้านการแข่งขัน และแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่พบว่าการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ การเพิ่มทักษะเกี่ยวกับระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบเทียบโอนหน่วยกิต ระบบตรวจการสำเร็จการศึกษา ระบบสอบเข้าชั้นเรียน ระบบงานสารบรรณ ระบบตารางสอนออนไลน์ ระบบงานอาคารสถานที่ ระบบการเงิน และระบบบุคลากร การเพิ่มทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มทักษะการใช้ คลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อเก็บข้อมูลและความรู้ เช่น Google Drive เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในการ

ดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหงตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการสืบค้นข้อมูล หาความรู้ และนำมาประยุกต์ ปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และยังใช้เทคโนโลยีในการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว และง่ายต่อการใช้งานนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งยุคไอที สอดคล้องกับ พระพลอยทับทิม และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 190) การแข่งขันทางปัญญาโดยการใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยมากขึ้นนั้น บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการแสวงหาความรู้ การปรับประยุกต์ใช้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ย่อมมีข้อได้เปรียบในการดำเนินชีวิต เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพในการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกันพบว่า

3.1 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก เพศหญิงส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเพศชายที่พอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ค่อยจะยอมรับการมีเงื่อนไขให้ปฏิบัติตัวยุ่งยากมากกว่าเพศหญิง เพศหญิงจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้เป็น

บุคคลที่มีศักยภาพตามที่องค์กรต้องการ จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่แตกต่างจากเพศชาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลาวัลย์ จันทราทิตย์ (2553) ซึ่งศึกษา เรื่อง การพัฒนาตนเองของนักศึกษาในกลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษากลุ่มอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีเพศต่างกัน มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ พื้นฐานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.2 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีต่ำกว่า 25 ปีนั้นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรในช่วงอายุที่มากกว่า ซึ่งบุคลากรที่อายุน้อยกว่า 25 ปี จำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นฐานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานที่มากยิ่งขึ้น และช่วยในการคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกับบุคลากรที่มีช่วงอายุที่มากกว่า 25 ปี ที่มีอายุมากกว่าและประสบการณ์มากกว่าจึงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งงา แจ็งรุ่งเรือง (2550) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.3 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดหน้าที่

ของบุคลากรในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนตรงกับวุฒิ การศึกษาของตำแหน่งงานนั้น ๆ บุคลากรที่มีระดับ การศึกษาต่างกันจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองใน การใช้เพิ่มพูนความรู้ การหาประสบการณ์ที่ รวมถึงบูรณา การความคิดต่าง ๆ มาประกอบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไป ในแนวทางเดียวกับ กับ พูลศิริ พรหมกุล (2555) ซึ่งศึกษา ความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศการ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิ ต่างกันมีความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนัก วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมไม่ แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดย ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้านความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ เนื่องจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีวิสัยทัศน์ให้ บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูง เพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และมีการ อบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้มหาวิทยาลัย รามคำแหงส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่เริ่ม ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานมานาน ส่งผลบุคลากรที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันให้ความต้องการในการ พัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ไม่ต่างกัน ซึ่ง เป็นไปในทางแนวเดียวกันกับ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และคณะ (2560) ที่วิจัยเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตาม คุณสมบัติส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ ทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง ที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความต้องการใน

การพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 โดย ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านทักษะความเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานและด้านความคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน และด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีความ มั่นคงในหน้าที่การงานน้อยกว่าบุคลากรประเภทอื่น จึงมี ความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ โดยบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ เพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัยในการบรรจุ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น เป็นไปใน แนวทางเดียวกับ ทศพร พิษะระ (2554) ซึ่งศึกษาความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ชัยภูมิที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนา ตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. แนวทางในการพัฒนาตนเองตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย รามคำแหง ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มี ความถี่มากที่สุด ได้แก่ บุคลากรควรเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ

4.2 ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ บุคลากร ควรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

4.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การนำระบบ สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน

4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการ ปฏิบัติงานประเด็นที่มีความถี่มากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริม ให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานมาก ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จินดาภา บุญโนนแต่. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน, ศรีวิชา กฤดาธิการ และ กฤษฎา พรรณราย. (2560). **ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร**. PULINET Journal. (4)2. pp.182-193.
- ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ค้นเมื่อ 6 พฤศจิกายน 2560. จาก [www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/\[1\]\[230317112202\].pdf](http://www.ptu.ac.th/StudentServe/input/thesis/[1][230317112202].pdf)
- ทศพร พิษะระ. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทีมเศรษฐกิจ. (2559). **ไชรัส "ประเทศไทย 4.0" สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง**. ไทยรัฐ: ฉบับพิมพ์ 2 พ.ค. 2559.
- บี แจ้ป้อม. (2556). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์. (2559). **การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ:บริษัท โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์ จำกัด.
- ปราณี รามสูต และจรัส ดวงสุวรรณ. (2555). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปิยะดา พิศาลบุตร จิราวรรณ คงคล้ายและ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). **แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์**. Veridian e-Journal ฉบับภาษาไทยมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ (มกราคม - เมษายน 2559). (9)1.
- พระชะ พลอยทับทิม และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). **การศึกษสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่ AEC ของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดเพชรบุรี**. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 10(3).
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูลศิริ พรหมกุล. (2555). **การสำรวจความต้องการใช้ทรัพยากรสารสนเทศของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิจัยและพัฒนา.
- เมธาวุฒิ พรวิฑูร.(2551). **ความสามารถสัมฤทธิ์ องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะ**. วารสารทรัพยากรมนุษย์. (4)1.
- รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลาวัลย์ จันทร์าทิตย์. (2553). **การพัฒนาตนเองของนักศึกษากลุ่มอาชีพศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพรรณษา จิตต์มั่น และ กรรณิการ์ ธรรมสากร. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตถ์** แพร์ น่าน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (11)1.