



คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Characteristics of Administrators Affecting to the Morale and Support in the Performance of University Officials, Mahamakut Buddhist University

ธำรงค์ ฐิตบุญโย (สมาธิ) Thamrong Thitapunyo (Samathi)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Faculty of Education Mahamakut Buddhist University

Corresponding author, e-mail: rongsamathi@gmail.com

Received August 11, 2023; Revised February 12, 2024; Accepted: March 12, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 3) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง จำนวน 127 รูป/คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ซึ่งหน่วยวิเคราะห์ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารตามลำดับ ขณะที่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบรรยากาศ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.698 ค่าสัมประสิทธิ์สภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.487 โดยทั้งสองด้านร่วมกันส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 49 มีความคลาดเคลื่อนในการทำนาย เท่ากับ 0.51

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน; คุณลักษณะของผู้บริหาร; เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of administrators, 2) to study the morale and support in the performance of university officials, and 3) to study the characteristics of administrators that affected the morale and support in the performance of university officials, Mahamakut Buddhist University. The sample group of this research consisted of 127 officers in main campus of Mahamakut Buddhist University. This research is descriptive research. The unit of analysis in this research is the staff of the main campus of Mahamakut Buddhist University which is the academic support department of Mahamakut Buddhist University. The results showed that characteristics of Administrators in Mahamakut Buddhist University, overall, the average was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects are at the same high level. It can be ranked by the average from descending as follows: personality, morality, knowledge, Leadership, and communication respectively. While, the morale and support of officials in Mahamakut Buddhist University, overall, it was at a high level. When considering each aspect, it was found that morale and supports of officials in Mahamakut Buddhist University are high level. The average rating can be ranked from high to low as follows: Atmosphere, Respect, Performance, and Compensation respectively. The characteristics of administrators that affecting the morale and support of officials in Mahamakut Buddhist University: Leadership and knowledge. The multiple correlation coefficient (R) was 0.698 and the prediction efficiency (R²) was 0.487. The two aspects affected the morale of the officers at 49 percent with the error in prediction (Standard Error) equal to 0.51.

Keywords: Characteristics of Administrator; Morale and Support; University Officials

บทนำ

ความสำเร็จของการบริหารไม่ว่ายุคใดสมัยใด ปัจจัยที่สำคัญที่สุดได้แก่คนซึ่งเป็นผู้มีชีวิต วิญญาณ ความต้องการ ความคาดหวัง และอารมณ์ และเป็นทรัพยากรที่ควบคุมได้ยากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถควบคุมให้บุคลากรภายในองค์การของตนให้มีขวัญกำลังใจดีแล้ว องค์การนั้นจะเติบโตใหญ่ และกลายเป็นองค์การที่แข็งแกร่งที่สุด สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้า เพราะบุคลากรในองค์การนั้นจะช่วยกันพยายามคิดค้นหาวิธีการมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551) ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์การ ร่วมมือร่วมใจทำงานด้วยความเต็มใจ และมีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน มีความรัก ความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (จิรัชชาติ เชื้อภักดี, 2550) ถ้าบุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดี อาจจะแสดงออกมาในรูปแบบละทิ้งหน้าที่ ไม่



ตั้งใจทำงาน มาทำงานสาย ย่อมนำมาซึ่งความหย่อนสมรรถภาพในการทำงานได้ (วัฒน์ มหิพันธ์, 2544)

ในการบริหารงานผู้บริหารต้องใช้ความเป็นหัวหน้าในการใช้อำนาจและตำแหน่งที่มีในการบริหารจัดการให้องค์การได้บรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารองค์การผู้บริหารไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้เพียงผู้เดียว ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกๆ ฝ่าย ผู้บริหารที่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสง่างาม ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรที่เสมือนพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ (สกุรัตน์ กมฺพาคม, 2550) ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความตั้งใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งพึงปรารถนาของทุกองค์การ เพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี มีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและมีความพยายามที่จะชำระไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน และมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์การได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่ง เพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น องค์การใดที่มีบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดี ก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ ขวัญและกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัยยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น (พัชร คงดี, 2556) คุณลักษณะของผู้บริหารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม ก็จะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงานในองค์การ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (ศุภมาส วิสัชนาม, 2560) ในการสร้างขวัญกำลังใจ คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของการบริหารงาน คุณลักษณะดังกล่าว อาจประกอบไปด้วย การมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นคุณค่าของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถ กระตือรือร้นและจงใจให้เกิดความรักความผูกพันในองค์การ มีลักษณะเป็นผู้บริหาร แบบประชาธิปไตย การให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นต้น ศุภมนต์ จรณะเลิศ กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีต้องมีความรอบคอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่ดีต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้น ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนกล

ยุทธ์ที่ดีขึ้นได้ จากคำกล่าวที่ว่า “เจตคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ” (ศุภมนต์ จรณะเลิศ, 2552)

ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจควรเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเสียก่อน เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีแล้วย่อมที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลในที่สุด วิธีการหนึ่งที่ได้และนิยมกัน คือ การจูงใจ หรือสิ่งจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจของบุคคลในหน่วยงาน สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจนั้น ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้สร้างและดำรงรักษาขวัญกำลังใจ เพราะผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายระเบียบ กฎเกณฑ์ เทคนิคการบริหารจะต้องเป็นหลักสากลที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับ บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องแสดงในฐานะของการบริหารในด้านการชี้แนะ กระตุ้น ออกคำสั่ง นิเทศ เพราะหากเป็นคำชี้แนะ การกระตุ้น หรือการออกคำสั่ง นิเทศ ที่ก่อให้เกิดการจูงใจและโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับ ก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2551)

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (พ.ศ. 2564 - 2568) ได้พบ จุดอ่อน (Weakness) จำนวน 6 เรื่อง คือ 1) นักศึกษาเข้าใหม่มีจำนวนลดลง เนื่องจากการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของมหาวิทยาลัยในช่องทางต่างๆ ยังมีไม่มากพอ 2) การดำเนินการจัดทำหลักสูตรนานาชาติสำหรับนักศึกษาชาวต่างประเทศยังขาดความหลากหลาย และกระบวนการรับนักศึกษาชาวต่างประเทศยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ เช่น ความรู้พื้นฐานหรือความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ทำให้เป็นปัญหาในด้านจัดการเรียนการสอน 3) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริการวิชาการ และด้านงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมทุกแขนงที่มีการเปิดสอนในมหาวิทยาลัย 4) งานวิจัยที่มีการบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาต่อยอดและสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อถ่ายทอดสู่สังคมยังมีปริมาณไม่เพียงพอ 5) การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีความเข้าใจ และความร่วมมือในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ยังขาดประสิทธิภาพ และ 6) อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษาแบบดิจิทัล ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564) ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงจุดอ่อนที่พบทั้ง 6 ข้อ ล้วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถาบันทั้งสิ้น องค์กรทางการศึกษา (Educational Organizations) ถือว่าเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่มีบุคลากรรับผิดชอบในหลายหน้าที่แตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะจำเป็นต่างๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของนักศึกษา ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์กร ควบคุมดูแล และจูงใจหรือนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดลบันดาลให้คนที่อยู่รอบข้างรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมายต่อการทุ่มเท ทำทวายให้ทุกคนสามารถแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดการมองโลกในแง่ดี มีความหวัง และสามารถเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมานะพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยปัจจุบัน



ผู้บริหารสถาบันการศึกษาแม้จะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นแต่ก็เป็นเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้น เพราะถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือหรือมีจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่แตกต่างกันแล้ว องค์กรนั้นก็อาจจะไม่อาจบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ กล่าวได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นบุคคลผู้ปฏิบัติงานต้องมีความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) ซึ่งความทุ่มเทในการทำงานของแต่ละบุคคลจะมี 2 ระดับ ได้แก่ ความทุ่มเทที่เป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนเองได้รับการยกย่องและความทุ่มเทในการทำงานที่เป็นความมุ่งมั่นต่อภาพลักษณ์ของตนเอง จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารจึงควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมุ่งสู่ความเจริญก้าวหน้าสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรภายในองค์กรไม่มีความทุ่มเทในการทำงานก็จะส่งผลเสียต่อองค์กรได้เช่นกัน ดังนั้นคุณภาพขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เพราะผู้นำหรือผู้บริหารเปรียบประดุจดังประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์เป็นตัวแทน และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรหรือหน่วยงานแต่ละแห่งอย่างชัดเจน (Kouzes and Posner, 2012)

จุดอ่อนที่พบทั้ง 6 ข้อ ที่พบในแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (พ.ศ. 2564 - 2568) มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่จะบริหารงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการที่จะเป็นผู้บริหารอย่างครบถ้วน (พัชรินทร์ สายขุน, 2559) ในส่วนของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาเช่นกัน เนื่องจาก การที่องค์กรใดๆ จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการที่เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจิรนนท์ เนื่องนรา ที่กล่าวว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กรมาก เพราะงานบริหารงานบุคคลจะต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคคลหรือพนักงาน ถ้าหากขวัญกำลังใจดี การปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญไม่ดีก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่องค์กรในหลายๆ ด้านด้วยกัน คือ ผลกระทบต่องานต่อความร่วมมือ รวมถึงผลผลิตที่ออกจากองค์กร ความกระตือรือร้นในการทำงาน วินัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงานผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงผู้มารับบริการจากองค์กรด้วย (จิรนนท์ เนื่องนรา, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริหารงาน และจัดทำแผนงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากรคือเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยส่วนกลาง จำนวน 185 รูป/คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิธีการเปิดตาราง ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 127 รูป/คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ สถานภาพ ตำแหน่งงาน สถานะของตำแหน่งงาน เงินเดือนปัจจุบัน อายุการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการสื่อสาร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทน และด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานที่เกี่ยวข้อง มาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง ใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ของวิทยาเขตสิรินธร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ ค่า IOC แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้เก็บจากกลุ่มทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach' Alpha) ได้ค่า เท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมกับผู้ช่วยวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบ สอบถามทั้งหมด จากนั้นนำมาจัดระบบ ลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานะภาพ ตำแหน่งงาน สถานะของตำแหน่งงาน เงินเดือนปัจจุบัน อายุการทำงาน และตำแหน่งในปัจจุบัน โดยใช้ความถี่ (Frequency: f) และค่าร้อยละ (Percentage: %)

2. การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหาร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คือ ใช้ค่ามัธยิมเลขคณิต (Arithmetic Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยนำค่ามัธยิมเลขคณิตที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997)

3. การวิเคราะห์ คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถจัดอันดับด้วยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบรรยากาศ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.698 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.487 โดยทั้งสองด้านร่วมกันส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 49 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.51 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ } \hat{Y} = 1.511 + 0.279(X_4) + 0.268(X_3) \quad (R^2 = .487)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ } \hat{Z} = 0.371(X_4) + 0.342(X_3) \quad (R^2 = .487)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยความรู้ ทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชา แก้วลิ้ม และคณะ ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (นุชา แก้วลิ้ม และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับสิทธิณี ประภัสร์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน (สิทธิณี ประภัสร์ และคณะ, 2565) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม และมีศัลยกรรมที่งดงาม รู้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐธัญพงศ์ กลิพันธุ์ ได้ศึกษาภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี พบว่า นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ ทั้งการปฏิบัติตนในวัด การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ และการปฏิบัติตนต่อฆราวาส โดยมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับทัศนคติต่อพระสงฆ์อยู่ในระดับมากในทุกด้าน (ณัฐธัญพงศ์ กลิพันธุ์, 2557) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนมากจะเป็นพระสงฆ์ ซึ่งพระสงฆ์จะต้องมีระเบียบวินัยทั้งด้านการพูด กิริยามารยาทต่างๆ ก็ต้องเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

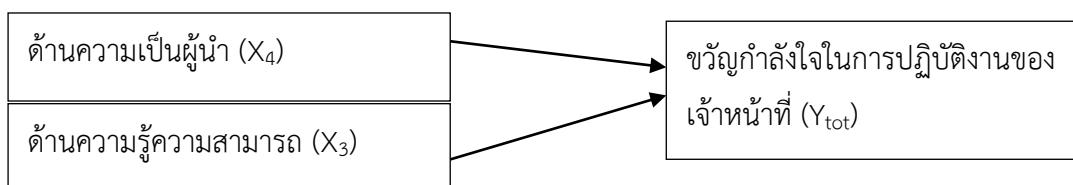
2. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสถานที่ในการทำงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความเป็นสัดส่วนชัดเจน มีโต๊ะเก้าอี้ในการทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน นอกจากนี้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มหาวิทยาลัยมีค่าตอบแทนที่ดี และในการปฏิบัติงานผู้บริหารก็ได้ให้คำแนะนำที่ดี จึงทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญานันท์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก (ปริญญานันท์ และคณะ, 2566) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา คุ่มคง และสาทิส ฮวบเจริญ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (จรรยา คุ่มคง และสาทิส ฮวบเจริญ, 2561) และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ยืนยง ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง (เบญจวรรณ ยืนยง, 2566)



3. ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สำหรับด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นอย่างดี ทำให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมจึงทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนกชนม์ กรรมการ และคณะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ชนกชนม์ กรรมการ และคณะ, 2566) และสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 60 (เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา และคณะ, 2562) ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพวงเพชร บรรลุ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกาเรียลเอสเต จำกัด (มหาชน) พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ คือ แบบชี้แนะ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน (พวงเพชร บรรลุ, 2557) และสอดคล้องกับการศึกษาของ มูฮำหมัด ตาเห ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า บทบาทของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กัน (มูฮำหมัด ตาเห, 2562)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ความเป็นผู้นำ และความรู้ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.698 มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.487 ซึ่งแสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสองด้าน สามารถทำนายการส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ร้อยละ 49 มีค่าความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.51 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการการถดถอยได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y}_{tot} = 1.511 + 0.279(X_4) + 0.268(X_3)$ ($R^2 = .487$) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_{tot} = 0.371(X_4) + 0.342(X_3)$ ($R^2 = .487$)

จากสมการคะแนนดิบ หมายถึง เมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้คะแนนขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น 0.28 คะแนน และเมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้คะแนนขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น 0.27 คะแนน

จากสมการคะแนนมาตรฐาน หมายถึง เมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้คะแนนขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น 0.37 คะแนน และเมื่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้คะแนนขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น 0.34 คะแนน

บทสรุป

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีศิลาจารวัตรที่งดงาม มีความรู้ความสามารถทั้งทางโลกและทางธรรม ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรมีระเบียบเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ชัดเจนเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีช่องทางในการเลื่อนตำแหน่ง
- 2) มหาวิทยาลัยควรมีระบบการบันทึกความสำเร็จของการปฏิบัติงานแต่ละคนและนำผลการดำเนินงานไปใช้เพื่อพิจารณาเงินเดือนหรือรางวัล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ และนำข้อเสนอแนะไปประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ ของสถานศึกษา
- 2) ผู้บริหารควรจัดทำแผนพัฒนาตนเองให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของการทำงานตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง
- 3) ผู้บริหารควรจัดสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงานมีความเป็นสัดส่วนเพื่อลดการรบกวนสมาธิในการทำงานของเจ้าหน้าที่



เอกสารอ้างอิง

- จรรณ คุ่มคง และสาทิส ฮวบเจริญ. (2561). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารการบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพิษณุพนธ์*, 1(1-2): 1-14.
- จิราชาติ เชื้อภักดี. (2550). “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์”. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- จิรนนท์ เนื่องนรา. (2556). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร”. *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนกชนม์ กรรมกร และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 10(2): 401-417.
- ณัฐธัญพงศ์ กลิพันธุ์. (2557). “ภาพลักษณ์ของพระสงฆ์ในทัศนะของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี”. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นุชา แก้วลิ้ม และคณะ. (2566). คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1): 172-181.
- เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 6(16): 154-167.
- เบญจวรรณ ยืนยง. (2566) ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1): 339-352.
- ปริญญานันท์ นันทา และคณะ. (2566) การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1): 132-146.
- พวงเพชร บรรลุ. (2557). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพุกกะยาเรียลเอสเตต จำกัด (มหาชน)”. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- พัชรินทร์ สายขุน. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกาญจนาภิเษกวิทยาลัย”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชร คงดี. (2556). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2568*. (2565). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มูฮำหมัด ตาเห. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจของครูท่ามกลางเหตุการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 14(3): 379-388.
- วัฒนะ มหิพันธ์. (2544). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14”. *ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมนต์ จระณะเลิศ. (2552). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็น ของครูในเขตอำเภอโคกสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2”. *งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภมาส วิสัยนาม. (2560). “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี”. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สกุรัตน์ กุมพมาศ. (2550). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มิฆเนศ.
- สิทธิณี ประภัศร และคณะ. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86): 89-105.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2551). *การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน*. ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best W. John. (1997). *Research in Education*. Boston MA.: Allyn and Bacon.
- Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2012). *Leadership the Challenge Workbook*. California: Jossey-Bass.



Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, (30): 607-610.

