ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง

ธนากร ธรรมะชัย[1*], ทิวัตถ์ มณีโชติ[2], กัมพล เจริญรักษ์[3], พิรุณ ศิริศักดิ์[4]

[1]เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา*
[2]รศ.ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์
[3]ดร. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
[4]ดร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนราชินีบน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง และ 2) การส่งผลของปัจจัยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2567 จำนวน 73 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) มี 7 ปัจจัย คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม และรายปัจจัย อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในภาพรวม คือ ปัจจัยทักษะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านประสิทธิผล คือ ปัจจัยทักษะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยบุคลากร

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา; ยุคของการเปลี่ยนแปลง

Factors Affecting Work Performance Success of Operational Officers at the Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand Under the Era of Change

Tanakorn Thammachai[1*], Tiwat Maneechote[2], Kumpol Jarernrak[3], Piroon Sirisakdi[4]

[1]Perational staff at the Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand
[2]Assoc. Prof. Dr., Faculty of School of Education Panyapiwat Institute of Management.
[3]Dr., Director of Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1.
[4]Dr., Assistant Academic Director Rajinibon School.

Abstract

This research aims to study 1) the levels of various factors and 2) the impact on the performance success of operational staff at the Office of the Teachers' Council Secretariat during a time of change. The sample group consisted of 73 operational staff members from the central office in 2024, selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. Data analysis employed statistical methods such as mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) seven factors i.e., strategy, structure, systems, management style, personnel, skills, and shared values were significantly related to the overall performance success of the operational staff under changing conditions, with each factor rated at a high level; and 2) the factors influencing overall performance success were primarily skills. For effectiveness in performance, skills were the key influencing factor, while for efficiency in performance, personnel was the most impactful factor.

Keywords: performance success; operational effectiveness; operational efficiency; Operational Officersat the Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand; The Era of Change

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุรุสภา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นหน่วยงานของรัฐประเภทองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ (หน่วยงานในกำกับ) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ คือ 1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ 2) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2) ควบคุม ความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 3) ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ 4) พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต 5) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 6) ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 7) รับรองปริญญาประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ 8) รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ 9) ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ 10) เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย 11) ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย (ก) การกำหนดลักษณะต้องห้ามมาตรา 13 (ข) การออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการรับรองความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ (ค) หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต (ง) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต (จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ (ช) วิธีการสรรหา การเลือก การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการคุรุสภาและคณะกรรมกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ (ซ) องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา(ฌ) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา (ญ) การใด ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ 12) ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายหรือปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ 13) ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพหรือการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ 14) กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา และ 15) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546)

จากวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา ที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการดูแล กำกับติดตาม และสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศ ประกอบกับการเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงของโลก และในช่วง ค.ศ.2019 ที่ผ่านมา เกิดวิกฤตการณ์การระบาดทั่วของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนวิถีชีวิตของการทำงานเปลี่ยนแปลงไป สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การทำงานจากเดิมที่มีการพบปะ ณ สถานที่จริงหรือในพื้นที่ (Onsite) ต้องปรับเปลี่ยนไปอยู่ในรูปแบบการทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต (Online) มากขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และด้วยประการดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาดำรงอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้นำ แบบจำลอง 7S ของ McKinsey ซึ่งเป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาของ Waterman, Peters, และ Phillips (1980 อ้างถึงใน สรัญญา ศรีทองมาศ และ ชาคริต ศรีสกุน, 2564) ซึ่งได้ทำการอธิบายถึงความสำเร็จของธุรกิจระดับโลกที่ให้ความสำคัญปัจจัยทั้ง 7 ประการ คือ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยตัวแปรที่เป็นมูลเหตุ 7 ประการ ตามแนวคิดทฤษฎีแห่งความสำเร็จขององค์การ ของ McKinsey 7 -S Framework ที่เชื่อว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ มีด้วยกัน 7 ประการ คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะของ และค่านิยมร่วม (อ้างถึงใน สรัญญา ศรีทองมาศ และ ชาคริต ศรีสกุน, 2564)

กลยุทธ์ หมายถึง การวางแผน การกำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นแบบแผนที่ชี้นำไปสู่การปฏิบัติการในปัจจุบัน หรือในอนาคต

โครงสร้าง หมายถึง การวางแผนผังหน้าที่งานขององค์การ ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงขอบเขตการควบคุม การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจตามภาระงานอย่างเหมาะสม

ระบบ หมายถึง การดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กัน มีกระบวนการจัดการทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้อง ประสานกันทุกระดับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนระบบต่าง ๆ ที่ใช้ในปฏิบัติภายในองค์การ

รูปแบบการบริหาร หมายถึง การจัดการการดำเนินงานที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ เช่น การควบคุม สั่งการ เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ รวมไปถึงด้านทรัพยากรมนุษย์ เหมาะสมกับงาน ความรู้ ความสามารถ

ทักษะ หมายถึง ทักษะ คุณสมบัติ ความโดดเด่น ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ค่านิยมร่วม หมายถึง ชุดความคิด ที่เป็นความเชื่อพื้นฐานขององค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายในองค์การ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา คือ เรียนรู้ในงาน บริการด้วยใจ ก้าวไปอย่างมีส่วนร่วม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง เครื่องบ่งชี้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ คือ ความมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ หรือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

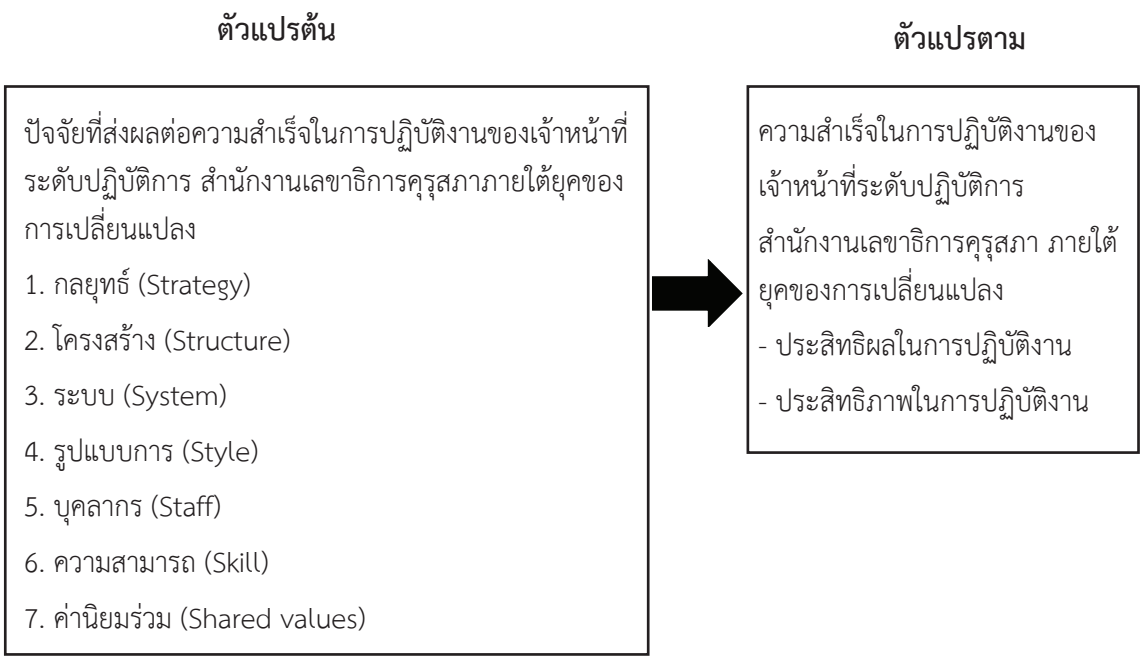
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จเป็นความสามารถในการทำงาน เน้นกระบวนการจัดการ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมดุล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (ส่วนกลาง) ในปี พ.ศ. 2567 ที่มีคนครองอยู่ในตำแหน่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำ แบบจำลอง 7S ของ McKinsey ซึ่งเป็นแนวคิด ทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาของ Waterman, Peters, และ Phillips (1980 อ้างถึงใน สรัญญา ศรีทองมาศ และ ชาคริต ศรีสกุน, 2564) มาใช้ในการอธิบายถึงปัจจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ให้ความสำคัญปัจจัยทั้ง 7 ประการ คือ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบรูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary) เก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าเอกสารทางวิชาการ เช่น หนังสือ วารสาร สารนิพนธ์ บทความทางวิชาการ สารนิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

ประชากร

จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ซึ่งที่มีคนครองอยู่ในตำแหน่ง จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2562) ซึ่งได้จำนวน 73 คน

เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาตำรา สิ่งพิมพ์ บทความ เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบปลายปิด (Close - ended questions) สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สอบถามความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อแสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) ที่ให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

2. สร้างแบบสอบถามโดยร่างข้อคำถามตามโครงสร้างที่กำหนด และนำร่างข้อคำถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ตามคำนิยามในแต่ละข้อคำถาม โดยการวัดดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และคำนิยามศัพท์เฉพาะ (Item Objective Congruence: IOC) โดย นำคะแนนจากการตอบของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน มาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยาม กำหนดเกณฑ์พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 อ้างถึงใน อุดมทรัพย์ ใจดี, 2567) ผลการวิเคราะห์พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 – 1.00 ทุกข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษาวิจัย เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) จำนวน 30 ชุด โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ มีค่ามากกว่า 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยขอความอนุเคราะห์จากท่านเลขาธิการคุรุสภา ในการเข้าเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2567

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 ชุด ไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาแจกแจงวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้กำหนดน้ำหนักคะแนนไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ จัดเท่ากัน (Class Interval) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ (วัฒนา สุนทรธัย, 2551 อ้างถึงใน วิชุดา จิวประพันธ์, 2553) ดังนี้ 4.21 – 5.00 เป็นระดับมากที่สุด 3.41 – 4.20 เป็นระดับมาก 2.61 – 3.40 เป็นระดับปานกลาง 1.81 – 2.60 เป็นระดับน้อย และ 1.00 – 1.80 เป็นระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation Coefficient) เพื่อตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สำหรับการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในการทำนายตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - moment Correlation

Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2566: 121 อ้างถึงใน ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ, 2565) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก มีค่าเท่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การพิจารณาเพื่อตรวจสอบข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

4.1 ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรปัจจัย กับตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรปัจจัยด้วยกันต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.85 (Kline, 2010 อ้างถึงใน นภาพร สายชู, 2563) ถ้าเกินให้พิจารณาค่า Tolerance และ VIF

5. การวิเคราะห์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยรวม และรายปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ปัจจัยกลยุทธ์ (X_1)	4.01	.71	มาก	1
2. ปัจจัยโครงสร้าง (X_2)	3.82	.93	มาก	4
3. ปัจจัยระบบ (X_3)	3.83	.85	มาก	3
4. ปัจจัยรูปแบบการบริหาร (X_4)	3.79	.81	มาก	6
5. ปัจจัยบุคลากร (X_5)	3.72	.85	มาก	7
6. ปัจจัยทักษะ (X_6)	3.82	.66	มาก	5
7. ปัจจัยค่านิยมร่วม (X_7)	3.85	.75	มาก	2
รวม	**3.84**	**.68**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.84 และ S.D. = .68) และเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยกลยุทธ์ ($\overline{X}$= 4.01 และ S.D. = .71) รองลงมาคือ ปัจจัยค่านิยมร่วม ($\overline{X}$= 3.85 และ S.D. = .75) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยบุคลากร ($\overline{X}$= 3.72 และ S.D. = .85)

2. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผล และประสิทธิภาพ จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง พบข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ของระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.18	.55	มาก	2
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.23	.47	มากที่สุด	1
รวม	4.20	.46	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผล และประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20 และ **S.D. =** .46) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 และ **S.D. =** .47) สูงกว่า ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.18 และ **S.D. =** .55)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผล

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผลงานของท่านสำเร็จได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.27	.63	มากที่สุด	1
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	4.26	.62	มากที่สุด	2
3. ผลงานของท่านอยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป	4.14	.63	มาก	4
4. ผลงานของท่านสำเร็จได้ตาม เกณฑ์คุณภาพตามที่หน่วยงานคาดหวัง	4.07	.65	มาก	5
5. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จ	4.15	.62	มาก	3
รวม	**4.18**	**.55**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18 และ S.D. = .55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลงานของท่านสำเร็จได้ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}$ = 4.27 และ S.D. = .63) รองลงมา คือ ผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ($\bar{X}$ = 4.26 และ S.D. = .62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลงานของท่านสำเร็จได้ตาม เกณฑ์คุณภาพตามที่หน่วยงานคาดหวัง ($\bar{X}$ = 4.07 และ S.D. = .65)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.99	.75	มาก	5
2. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ทันตามเวลาที่กำหนด	4.18	.69	มาก	4
3. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.37	.57	มากที่สุด	1
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	.58	มากที่สุด	2
5. ท่านมีการวางแผนการดำเนินงาน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.26	.60	มากที่สุด	3
รวม	**4.23**	**.47**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23 และ S.D. = .47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัด และคุ้มค่า ($\bar{X}$ = 4.37 และ S.D. = .57) รองลงมา คือ ท่านมีการ

จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.34 และ S.D. = .58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.99 และ **S.D. =** .75)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ โดยเริ่มจากการตรวจสอบข้อมูลว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (X1 -X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y) และ (Y1 -Y2)ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y	Y1	Y2
X1	1									
X2	.556**	1								
X3	.580**	.859**	1							
X4	.628**	.728**	.816**	1						
X5	.458**	.700**	.785**	.753**	1					
X6	.387**	.633**	.658**	.703**	.804**	1				
X7	.421**	.620**	.682**	.763**	.812**	.701**	1			
Y	.372**	.390**	.331**	.374**	.499**	.517**	.375**	1		
Y1	.362**	.360**	.354**	.368**	.537**	.571**	.397**	.922**	1	
Y2	.308**	.346**	.238*	.305**	.352**	.348**	.274*	.890**	.645**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า รายปัจจัย (X1- X7) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม (Y)ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y1) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y2) ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทุกคู่ โดยมีระดับความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับ Y ตั้งแต่ .331 - .517 กับ Y1 ตั้งแต่ .354 - .571 และกับ Y2 ตั้งแต่ .238 - .352 สามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยต่อได้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายปัจจัย (X1- X7) ด้วยกัน เพื่อทดสอบการซ้อนทับกัน (Multicollinearity) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .387 - .859 มีตัวแปรเพียงคู่เดียว คือ X2 กับ X3 ที่มีค่าความสัมพันธ์เกิน .85 ซึ่งจะต้องพิจารณาจากค่า Tolerance และ VIF ต่อไป

4. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รายปัจจัย คือ ด้านกลยุทธ์ (X1) ด้านโครงสร้าง (X2) ด้านระบบ (X3) ด้านรูปแบบการบริหาร (X4) ด้านบุคลากร (X5) ด้านทักษะ (X6) ด้านค่านิยมร่วม (X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม (Y) ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y1) และในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y2) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 6 – 7

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์รายปัจจัย (X1 – X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม (Y)

Variable	B	S.E.	β	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
constant	2.826	.275		10.284	<.001		
ปัจจัยด้านทักษะ (X6)	.361	.071	.571	5.083	<.001**	1.000	1.000
R=.517[a] R^2=.267 F= 25.834 Sig. of F= <.001							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า มี 1 ปัจจัย คือปัจจัยทักษะ (X6) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B = .361) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .571 ปัจจัยด้านทักษะ (X6) สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม (Y) ได้ร้อยละ 26.7 (R^2= .267) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value <0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสร้างสมการณ์ ได้คือ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y}$ = 2.826 + .071 (X6) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Z}$ = .571 (Z6)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์รายปัจจัย (X1 – X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y1)

Variable	B	S.E.	β	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
constant	2.362	.314		7.521	<.001		
ปัจจัยทักษะ (X6)	.476	.081	.571	5.865	<.001**	1.000	1.000
R=.571[a] R^2 =.326 F=34.402 Sig. of F= <.001							

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า มี 1 ปัจจัย คือปัจจัยทักษะ (X6) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B = .476) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .571 ปัจจัยทักษะ (X6) สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y1) ได้ร้อยละ 32.6 (R^2=.326) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value <0.01)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสร้างสมการณ์ ได้ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y}1$ = 2.362 + .476 (X6) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Z}1$ = .571 (Z6)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์รายปัจจัย (X1 – X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y2)

Variable	B	S.E.	β	t	P-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
constant	3.507	.233		15.065	<.001		
ปัจจัยบุคลากร (X5)	.194	. .061	.352	3.173	.002**	1.000	1.000
R=.352[a]	R^2 =.124	F=10.067	Sig. of F= <.002				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า มี 1 ปัจจัย คือปัจจัยบุคลากร (X7) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B = .194) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) = .352 ปัจจัยบุคลากร (X7) สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y2) ได้ร้อยละ 12.4 (R^2=.124) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value <0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสร้างสมการณ์ ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y}2$ = 3.507 + .194 (X5) สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Z}2$ = .352 (Z5)

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัจจัยกลยุทธ์ ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยระบบ ปัจจัยรูปแบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยทักษะ และปัจจัยค่านิยมร่วม เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือปัจจัยกลยุทธ์ รองลงมา คือ ปัจจัยค่านิยมร่วม ปัจจัยระบบ ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยทักษะ ปัจจัยรูปแบบการบริหาร และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยบุคลากร

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงผลจากการศึกษา พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสำเร็จด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ผลจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านทักษะ และเมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัย ด้านทักษะ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร

อภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง อภิปรายผลดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยกลยุทธ์ ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยระบบ ปัจจัยรูปแบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยทักษะ และปัจจัยค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ์สินี พันธุ์มณี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า รายปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยกลยุทธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปรับแผนกลยุทธ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันตลอดเวลา และการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย ภารกิจองค์การ รวมถึงการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แก้วดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพโรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยกลยุทธ์

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาการส่งผลของปัจจัยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง อภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยกลยุทธ์ ปัจจัยระบบ ปัจจัยรูปแบบการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยทักษะ และปัจจัยค่านิยมร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาพร คุณชื่น (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการ 7s ของแมคคินซีย์ กับผลการดำเนินงานของธุรกิจน้ำดื่มในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การจัดการ 7s ของแมคคินซีย์ ของธุรกิจน้ำดื่ม ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 เมื่อพิจารณารายด้านของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการวางแผนการดำเนินงาน ก่อนการปฏิบัติงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศกุนิชญ์ ไชยเนตร, สมพล ทุ่งหว้า, ทองฟู ศิริวงค์, ประคอง สุคนธจิตต์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซีย์ (Mckinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด พบว่า ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซีย์ (Mckinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด ในด้านต่าง ๆ นั้นอยู่ในระดับที่มากที่สุด

และอีกข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า

1. ปัจจัยทักษะ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยทักษะยังส่งผลต่อความสำเร็จในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่มีความชำนาญงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มีความชำนาญในการนำเทคโนโลยีสื่อสารสนเทศ

มาปรับประยุต์ใช้ในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานที่ตัวเองรับผิดชอบอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพร พุทธสอน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดฉะเชิงทรา พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์รูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 7 ปัจจัย คือ ด้านค่านิยมร่วม ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบุคลากร และด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

2. ปัจจัยบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากร มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ แก้วดี (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพโรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร มีอิทธิผลและส่งผลเชิงบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยบุคลากร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองของพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน

1.2 จากผลการศึกษา ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาภายใต้ยุคของการเปลี่ยนแปลง ในด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ควรมอบหมายงาน ปริมาณงานอย่างเหมาะสม มีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ของผลงาน และเมื่อเกิดปัญหาจากผลการปฏิบัติงาน ควรชี้แนะ แนะนำให้เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาให้ผลงานอยู่ในระดับที่ดี สำเร็จได้ตาม เกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพราะจะทำให้ข้อมูลที่ได้มานั้นมีความละเอียดลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์หรือพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ได้คำแนะนำหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เพิ่มเติม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ แก้วดี. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการ สุขภาพ โรงพยาบาลย่านตาขาว อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นภาพร สายชู. (2563). *การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน พฤติกรรมการมุ่งเน้นตลาดและนวัตกรรมการบริการของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี*.(การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลักษณ์ประภา สุวรรณสมบัติ. (2565). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษาตามแบบชีวิตวิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วัชรพร พุทธสอน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2562). *การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่และเครทซี-มอร์แกน*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8*(1), 11 – 28.

วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศกุนิชญ์ ไชยเนตร, สมพล ทุ่งหว้า, ทองฟู ศิริวงค์ และประคอง สุคนธจิตต์. (2564). *ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซีย์ (Mckinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว

สรัญญา ศรีทองมาศ และชาคริต ศรีสกุน. (2564). *กลยุทธ์การบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามแนวคิดแมคคินซีย์ที่ส่งผลต่อการรับรอง มาตรฐานโฮมสเตย์ไทย กรณีศึกษา: โฮมสเตย์เกาะเกิด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15*(1), 152 – 164.

อุดมทรัพย์ ใจดี. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันการจัดการปัญญาภิวัตน์.

อุมาพร คุณชื่น. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการ 7s ของแมคคินซีย์ กับผลการดำเนินงานของธุรกิจน้ำดื่ม ในจังหวัดมหาสารคาม*. สยามวิชาการ, 17(1), 39 – 50.