

ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกัน
โดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

The Relationship Between Soft Skills of School Administrators and Teachers' Ability to Work
Collaboratively with Respect to Individual Differences in the Wachira Burapha School
Consortium Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

วิภรณ์ แก้วชู¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง² รองศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ ศิริพิพัฒน์กุล³

Wiraphon Keaochu¹ Asst. Prof. Dr. Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang² Assoc. Prof. Dr. Sutithep Siripipattanakul³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีความมุ่งหมาย 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ระหว่างซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .917, p < .001$)

คำสำคัญ: ซอฟต์แวร์สกิลของผู้บริหารสถานศึกษา ความสามารถในการทำงานร่วมกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคล

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Master of Education Program in Educational Administration, Kasetsart University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Lecturer of Education Program in Educational Administration, Kasetsart University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³Lecturer of Education Program in Educational Technology, Kasetsart University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง, wanwisa.sue@ku.th

รับเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567 แก้ไข 10 กรกฎาคม 2567 ตอรับ 12 กรกฎาคม 2567

ABSTRACT

This quantitative research consisted of 3 objectives, including 1) to study the soft skill levels of school administrators in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2) to study the level of teachers' ability to work collaboratively concerning individual differences in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 3) to study the relationship between the soft skill levels of school administrators and levels of teachers' ability to work collaboratively with respect to individual differences in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. This research was conducted with teachers in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 during the second semester of the 2023 academic year. The sample was selected through simple random sampling, totaling 286 individuals. The research instrument was a 5 – level rating scale questionnaire with a 0.84 confidence level. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The study results showed that

1. the soft skill levels of school administrators in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 were at a high level overall,
2. the level of teachers' ability to work collaboratively with respect to individual differences in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a high level overall, and
3. the relationship between the soft skill levels of school administrators and the level of teachers' ability to work collaboratively with respect to individual differences in the Wachira Burapha School Consortium under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was positive at a very high level with a statistical significance level of .001 ($r = .917$, $p < .001$).

Keywords: Soft skills of educational administrators, Collaborative teamwork, Individual differences.

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ผู้นำองค์กรต้องนำกลยุทธ์และเทคนิคทางการบริหารจัดการมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพและทักษะการบริหารจัดการองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดและก้าวต่อไปอย่างมั่นคงได้นั้นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ได้แล้วนั้น ประเทศนั้นจะเจริญก้าวหน้า แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า ประเทศนั้นก็จะเกิดการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และสามารถตอบสนองกลไกของตลาดได้อย่างเหมาะสม (พระครูวิลาศกาญจนธรรม และ พระสมุห์ลีปภาส อนันตยศหงษ์สา, 2565, หน้า 152 – 162)

แม้ว่าทรัพยากรมนุษย์จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ในองค์กรก็มักจะถูกประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย ในปัจจุบันความหลากหลายไม่ได้เน้นเพียงแค่ความต่าง ทางเพศ อายุ หรือ เชื้อชาติ แต่ประกอบไปด้วยความหลากหลายทางอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) ศาสนา สัญชาติ ค่านิยม วิธีการคิด มุมมอง ภูมิหลัง ภาษา ความสามารถ ทักษะ ความสนใจ ความเชื่อทางการเมือง และความต้องการที่แตกต่างกันไป ความหลากหลายนี้สามารถนำมาซึ่งปัญหาที่ต้องจัดการและแก้ไข เนื่องจากความเชื่อหรือมุมมองที่แตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้งที่เพิ่มมากขึ้น ปัญหาเหล่านี้ทำให้คำว่าความหลากหลายกลายเป็นอุปสรรคต่อองค์กรปัญหาอาจจะร้ายแรงยิ่งขึ้นเมื่อความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากอคติ ความรู้สึกไม่ชอบอีกกลุ่มโดยไม่มีเหตุผล (เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช, 2562, Online) ดังคำกล่าวในสำนวนไทยที่ว่า “มากคน มากความ”

ถ้าหากผู้บริหารองค์กรไม่เรียนรู้และไม่ทำความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายของคนอาจจะกลายเป็นปัญหาขององค์กรได้ ในทางกลับกันหากผู้บริหารยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้และสามารถบริหารจัดการความแตกต่างในความหลากหลายของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้บุคลากรแสดงความสามารถหรือความเก่ง (Talent) ของแต่ละคนออกมาสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันบนความแตกต่างหลากหลายได้ ความหลากหลายของบุคลากรก็อาจจะกลายเป็นจุดแข็งขององค์กร อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจึงควรจะต้องเรียนรู้เรื่องความหลากหลายของบุคลากร และเรียนรู้เรื่องการจัดการความหลากหลายของบุคลากรเพื่อจะได้นำไปปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กร (ฉายา อินทร์, 2561, อ้างถึงใน นายพัฒนกร ปานทสุตร, 2563, หน้า 4)

นักบริหารที่ประสบความสำเร็จในการจัดการความหลากหลายของบุคลากรได้นั้น ต้องอาศัยทักษะที่ช่วยส่งเสริม ไม่ว่าจะเป็นทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้คนทั้งทางภาษา คำพูดและภาษาท่าทาง ความเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของคนเรา การควบคุมตัวเอง มีจิตวิทยาในการบริหาร ทักษะที่จำเป็นต้องใช้มีอยู่ 2 ทักษะหลัก คือ Hard Skills และ Soft Skills ในส่วนของ Hard Skill เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้คนทำงานได้ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์และการวางแผน ในขณะที่ Soft Skills เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557, Online) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบูรณาการทักษะทั้ง Hard Skill และ Soft Skill ให้สมดุลเพื่อนำมาใช้ในการดูแลองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้าน Soft Skills เพราะภาวะผู้นำนั้นต้องมีความสามารถหรือมีพลังในตัวเองเพื่อผลักดันองค์กรให้ดำเนินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำที่มีทักษะด้าน Soft Skills ต้องมีกระบวนการพัฒนาดน เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การวางแผนการจัดการองค์กร และการนำเสนอ หากผู้นำองค์กรใดให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะทั้งสอง คือ ด้านทักษะการทำงาน (Hard Skill) และภาวะความเป็นผู้นำ (Soft Skill) องค์กรนั้นจะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกระดับ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 52)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตวรขัตติยบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 9 โรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชันและมีความแตกต่างทางด้านมุมมอง ความคิด พฤติกรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหาร

จัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกันได้โดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ของครู ในโรงเรียน สหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

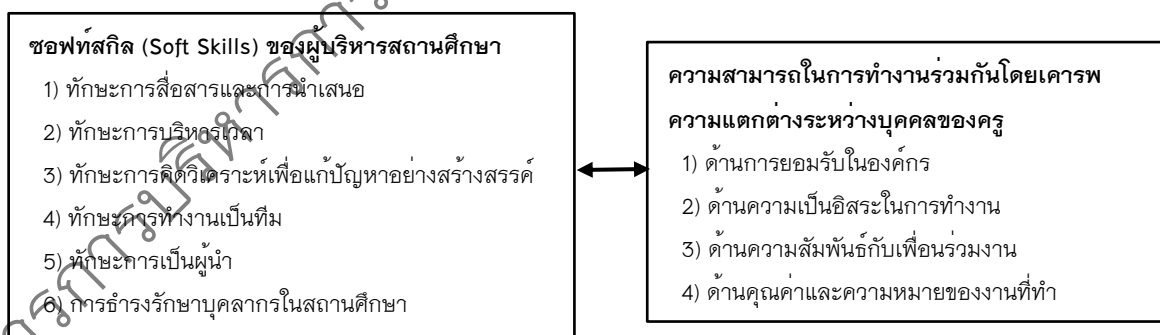
คำถามการวิจัย

1. ซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามการรับรู้ของครู
- 2 เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวิชิตบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 9 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งหมด 957 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของทาโรยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ คือ จำนวน 286 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Allocation) โดยการเทียบ บัญญัติไตรยางศ์ จากนั้นเลือกผู้ให้ข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สหวิทยาเขต วชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ตรวจสอบแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความ สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืน จากนั้นนำมาคิดอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม พบว่า ได้รับแบบสอบถาม กลับคืนมาจำนวน 252 ชุด จากทั้งหมด 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.11

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถใน การทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 252 ฉบับ จากทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 88.11 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ซอฟท์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 252)

รายการ	ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	ลำดับ
1	ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ	4.08	.795	มาก	2
2	ทักษะการบริหารเวลา	3.99	.817	มาก	3
3	ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.95	.767	มาก	5
4	ทักษะการทำงานเป็นทีม	3.99	.899	มาก	4
5	ทักษะการเป็นผู้นำ	4.12	.792	มาก	1
6	การธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา	3.91	.900	มาก	6
ภาพรวม		4.01	.803	มาก	

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า ระดับซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัด
สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ซอฟท์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกทักษะ และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการเป็น
ผู้นำ ส่วนการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยา
เขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ
มาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่าง
บุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n = 252)

รายการ	ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านการยอมรับในองค์กร	4.30	.806	มาก	3
2	ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	4.01	.807	มาก	4
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.41	.704	มาก	1
4	ด้านคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ	4.38	.640	มาก	2
ภาพรวม		4.27	.707	มาก	

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู
ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 252)

ซอฟต์แวร์ทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู				Y _{tot}
	ด้านการยอมรับในองค์กร	ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ	
ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ	.780***	.896***	.762***	.786***	.845***
ทักษะการบริหารเวลา	.815***	.925***	.798***	.838***	.884***
ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	.808***	.914***	.785***	.822***	.872***
ทักษะการทำงานเป็นทีม	.846***	.947***	.829***	.864***	.913***
ทักษะการเป็นผู้นำ	.847***	.916***	.824***	.867***	.903***
การธำรงรักษามูลค่าในสถานศึกษา	.845***	.949***	.831***	.849***	.910***
X _{tot}	.850***	.954***	.831***	.865***	.917***

***ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู (Y_{tot}) ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (r = .917, p < .001) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า ซอฟต์แวร์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษามูลค่าในสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ซอฟท์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ระดับซอฟท์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขตวชิรบุรพา เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนเป็นผู้บริหารที่มีอายุราชการสูงมากไป ด้วยประสบการณ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงเช่นกัน ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา มีทักษะการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นผู้ที่สร้างและสนับสนุนให้ครูและบุคลากร สามารถเป็นผู้นำตนเองและพัฒนาตัวเอง ให้มีภาวะผู้นำได้ สอดคล้องกับ ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 23 – 35) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารองค์การในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นภาวะการณ์ที่มีความแข่งขันในระดับสูง ผู้นำจรรยาวั ยความสามารถในการบริหารองค์การเพียงอย่างเดียวคงไม่ได้ ผู้นำจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ตามหรือ สมาชิกในทีม เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา สิ่งสำคัญในการสร้างความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ การพัฒนาให้ผู้ตามหรือสมาชิกในทีมมีความเป็นผู้นำตนเองให้ได้ สอดคล้องกับ พิชญภา ยืนยาว (2561, หน้า 2886 – 2899) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีควรส่งเสริมให้ผู้ตามหรือบุคลากรได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ ความสามารถนั้นในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี เหมาะสม จนสามารถชักนำให้คนอื่นปฏิบัติตามได้ ซอฟท์สกีลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการธำรงรักษาบุคลากรในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ด้านดังกล่าว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถธำรงรักษาบุคลากรไว้กับสถานศึกษาได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารสามารถผูกมัดใจให้ครูและบุคลากรที่ดีอยู่กับสถานศึกษาได้ยาวนานได้ โดยการทำให้ทุกคนมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน จ่ายค่าตอบแทนและมอบสวัสดิการที่เหมาะสมกับอายุงานและประสบการณ์ทำงาน การรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กรให้นานที่สุดเป็นการสร้างความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณา เกษรสังข์ (2550, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์การมีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเข้าออกงาน ดังนั้น หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีเจตนาผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าไร ก็จะสามารถธำรงรักษาบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเทปฏิบัติงานไว้กับองค์กรได้ตลอดไป

2. ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขต วชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความสามารถในการทำงาน ร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา มีการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ผ่านกิจกรรมที่ทางสหวิทยาเขตจัดขึ้น เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ สหวิทยาเขตวชิรบุรพา ซึ่งครูแต่ละคนจะต้องร่วมด้วยช่วยกันในการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นการเดินขบวน พาเหรด การแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ รวมไปถึงการประกวดกองเชียร์และเชียร์ลีดเดอร์ ซึ่งส่งผลให้ครูมีทัศนคติว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ สุภาวดี ทองบุญสูง (2556, หน้า 541 – 551) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานในอัตราสูงอีกด้วย

ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ด้านความเป็นอิสระ ในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ในช่วง 30 – 40 ปี ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคน Generation Y ที่มีความต้องการอยากได้ที่ทำงานสบาย ๆ ชอบแสดงออกทางความคิด

มีความเป็นส่วนตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไขที่ผูกพันมากนัก และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี ซึ่งอาจจะยังไม่มีโอกาสได้การแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการเป็นบุคลากรในสถานศึกษาของรัฐยังคงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานต้นสังกัด อีกทั้งการปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติตามสถานที่ตั้ง ไม่สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบออนไลน์ได้เหมือนเมื่อครั้งที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19 ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถาม สอดคล้องกับแนวคิดของ พระครูใบฎีกาวิรัตน์ ใต้ศรีโคตร (2563, หน้า 56 – 67) ได้กล่าวว่า Generation Y ชอบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงาน สามารถทำงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทำงานอยู่ที่บ้านได้ โดยผลงานยังคงยอดเยี่ยมเหมือนเดิม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ระหว่างซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู หากครูที่มีความแตกต่างระหว่างวัยสามารถทำงานร่วมกันได้ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร เป็นไปตามแนวคิดของ ญัฐญา เฟื่องธรรม (2566, หน้า 37 – 52) ที่ได้ศึกษา พบว่าแนวทางการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในการสอนงาน 2) การสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพ 3) การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 5) การสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีบุคลากรมีความหลากหลาย ผู้บริหารจึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ลักษณะร่วมและแตกต่างของบุคคลแต่ละช่วงวัย และใช้เทคนิคที่หลากหลายในการบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ สุชาติ เดชทองจันทร์ (2564, หน้า 269 – 284) ที่กล่าวว่าองค์การใดที่มีความหลากหลายทางด้านทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์ หากองค์กรนั้นสามารถนำเอาความหลากหลายเหล่านั้นออกมาบริหารจัดการและใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ ย่อมนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ซอฟต์แวร์สเกลของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรในสถานศึกษา เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังไม่สามารถผูกมัดใจให้ครูและบุคลากรที่ได้อยู่กับสถานศึกษาให้ยาวนานได้ดั่งนัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีวิธีการทำให้ทุกคนมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน หรือต้องมีการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนและมอบสวัสดิการให้กับครูและบุคลากร ให้เหมาะสมกับอายุงานและประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะเพิ่มโอกาสให้ครูในสถานศึกษาได้รับความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถเลือกทำงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการได้

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างซอฟท์สกีล (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสามารถในการทำงานร่วมกันโดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตวชิรบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้น แสดงผู้บริหารสามารถใช้ซอฟท์สกีลในการบริหารการปฏิบัติของครูจะส่งผลให้ครูที่มีอายุแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรภายในสถานศึกษาจากโรงเรียนทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานร่วมกัน โดยเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู

เอกสารอ้างอิง

เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช. (2562). ความหลากหลายในที่ทำงาน.

<https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/diversity-in-workplace>

ฉายา อินทร์. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลบนความหลากหลาย. นครศรีธรรมราช: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช.

ณัฐญา เพ็ชรธรรม. (2566). โมเดลสมการโครงสร้างการจัดการความหลากหลายทางเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 29(1), 37 – 52

ดาวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(2), 23 – 35

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.

พิชญญา ยืนยาว. (2561). ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา. Veridian E – Journal, 11 (1), 2886 – 2899

พระครูใบฎีกาวิรัตน์ ใต้ศรีโคตร. (2563). การจัดการช่องว่างระหว่างวัยเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย, 1(3), 56 – 67.

พระครูวิลาศกาญจนธรรม และ พระสมุทรลีปปภาส อนันต์ยศหงษ์สา. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่. มจร กาญจนปริทรรศน์, 2(3), 152 – 162.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ตถาตพลบลีเคชั่น.

สุชาติ เดชทองจันทร์. (2564). การจัดการความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อความเสมอภาคและเป็นธรรม กรณีศึกษา: การพัฒนาทุนมนุษย์พนักงานผู้พิการในองค์กรภาครัฐ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 269 – 284.

สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. Veridian E – Journal, 6(2), 541 – 551.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). จรณทัภษะ. <http://legacy.orst.go.th/?knowledge=จรณทัภษะ-๒๐-มีนาคม-๒๕๕๗>

อรอุสา เกสรสังข์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานใหญ่.

วิทยานิพนธ์ กต.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.