

การส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา

กนกพร พิริยวุฒิกฤตม^{1*} และ ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา และ 2) แนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา การวิจัยมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา ตอนที่ 2 หาแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เป็นการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 188 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู รวม 564 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษาซึ่งมีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือองค์กรแห่งการสร้างความร่วมมือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นโยบายที่ปฏิบัติได้ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ และการบังคับ 2) แนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตาม ของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา มีจำนวนทั้งหมด 228 แนวทาง ได้แก่ องค์กรแห่งการสร้างความร่วมมือ 54 แนวทาง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา 48 แนวทาง คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 39 แนวทาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 33 แนวทาง นโยบายที่ปฏิบัติได้ 21 แนวทาง ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ 18 แนวทาง และการบังคับ 15 แนวทาง

คำสำคัญ: การยอมรับปฏิบัติตาม องค์กรทางการศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 08-9224-0856 อีเมล : kanokpon56@hotmail.com



Compliance Enhancement in Educational Organization

Kanokporn Piriyawuttigorn-udom^{1*} and Prasert Intarak²

Abstract

The objectives of this research were to study 1) identify the components of subordinate's compliance in educational organization, and 2) the guidelines for enhancing subordinate's compliance in educational organization. This thesis was designed as a mixed methodology based on qualitative and quantitative research. The research was comprised of procedures as follows; 1) identifying causal components towards subordinate's compliance in educational organization, and 2) determining guidelines for enhancing subordinate's compliance in educational organization. The research instruments were semi-structured interviews, opinionnaire, and checklist form. The samples were 188 secondary schools under the Office of Basic Education Commission. The respondents included school directors, deputy school directors or heads of subject department and teacher from each school, as a total of 564 respondents. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Exploratory Factor Analysis. The findings of the research revealed as follows; 1) There were 7 components of subordinate's compliance in educational organization were found namely organization of cooperation, subordinate's organizational commitment, administrator trait, transformational leadership, practical policy, fringe benefit, and coercion. 2) The guidelines for enhancing subordinate's compliance in educational organization were comprised of 288 items which were respectively classified by components as follows; 54 items for organization cooperation, 48 items for subordinate's organizational commitment, 39 items for administrator trait, 33 items for transformational leadership, 21 items for practical policy, 18 items for fringe benefit, and 15 items for coercion.

Keywords: compliance, educational organization

¹ Doctoral Student of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration of Educational Administration Graduate School Silpakorn University

² Assistant Professor of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration of Educational Administration Graduate School Silpakorn University

* Corresponding Author Tel. 08-9224-0856 e-mail : kanokpon56@hotmail.com

1. บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรหนึ่ง เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานร่วมกันนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ด้วยเหตุเพราะในองค์กรจะประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายฝ่าย ต่างเพศ ต่างวัย และที่สำคัญคือต่างความคิด ดังนั้นการบริหารงานร่วมกับบุคคลจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะทุกคนล้วนมีความแตกต่างกัน เมื่อแตกต่างกันย่อมต้องเกิดความขัดแย้งกันในการร่วมมือไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการทำหน้าที่ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องอาศัยกลยุทธ์การเรียนรู้ไม่ว่าจะอยู่ในระดับบน หรือล่าง มี หรือไม่มีอำนาจรับผิดชอบ จำเป็นต้องสร้างการมีส่วนร่วมของผู้อื่นในการเผชิญกับความท้าทายด้านการปรับเปลี่ยน ค่านิยม มุมมอง และการเรียนรู้พฤติกรรมใหม่ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรง กล่าวคือเป็นตัวแทนขององค์กรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีจุดยืน เป็นผู้มีความอดทน หรือมีจุดหมายที่ชัดเจน องค์กรใดมีผู้นำที่ถือนำนั้นก็เหมือนกับที่ทีมได้เห็นเส้นชัย หรือหลักชัยที่ต้องเดินไปให้ถึง [1] ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อยู่รอบตัว และรอบโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มีการแข่งขันด้านปริมาณ คุณภาพ และโอกาสมากขึ้น [2] จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ พบว่ายังคงขาดการสนับสนุนที่ดีพอที่จะช่วยให้การทำงานของทีมงานให้เป็นไปได้มีประสิทธิภาพ และมีความสุขจากการปฏิบัติงาน พฤติกรรมผู้บริหาร และวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำนั้นมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล โดยความสำเร็จในผลงาน พบว่ามีส่วนสัมพันธ์กับความ สามารถของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อรวมพลัง และใช้ประโยชน์ของบุคคลที่มีอยู่ให้ยอมปฏิบัติตาม และต้องรู้จักวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการด้านต่างๆ ขององค์กร

เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจากร่วมงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารนั้นตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงไร ผลผลิตขององค์กรจะสูงขึ้นมากเท่านั้น [3] สิ่งสำคัญคือการทำผู้ใต้บังคับบัญชายอมปฏิบัติตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และสามารถบูรณาการทฤษฎี และโมทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกขององค์กรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเต็มที่ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 องค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

3.2 แนวทางการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ

4. ข้อคำถามการวิจัย

4.1 องค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา ประกอบด้วยอะไรบ้าง

4.2 แนวทางการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษาประกอบด้วยอะไรบ้าง

5. ประชากร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 42 เขตพื้นที่ จำนวน 2,361 โรงเรียน

6. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยโรงเรียนในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) แบ่งประชากรที่เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 2,361 โรงเรียน โดยใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 42 เขตพื้นที่ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 93% และให้ความคลาดเคลื่อนของผลสุ่มไม่เกินร้อยละ $7(\pm 7\%)$ ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 188 โรงเรียน แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกับประชากรในแต่ละเขตพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 564 คน

7. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา” มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา

7.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีของพฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้เกิดการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาสังเคราะห์จนได้ประเด็นของ การสัมภาษณ์

7.2 สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - structure interview) ที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มี

ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ จำนวน 9 คน แล้วนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาสังเคราะห์จนได้ประเด็นสำหรับศึกษาต่อไป

7.3 นำข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาสรุปเป็นตัวแปรที่จะศึกษา โดยนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กร การศึกษาในลักษณะของแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 130 ข้อ

7.4 นำเครื่องมือการวิจัยที่ได้จัดทำขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ด้านภาษา ด้านจิตวิทยา และด้านสถิติ ได้ตรวจสอบ จำนวน 5 คน พิจารณาผล หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และตัดข้อคำถามรวมทั้งปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เหลือข้อคำถามจำนวน 120 ข้อ

7.5 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นไปดำเนินการปรับแก้ตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัย จำนวนผู้ให้ข้อมูล 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.987

7.6 นำเครื่องมือการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร และการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 3 คน คือ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 564 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 188 โรงเรียน และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 173 โรงเรียน

รวม 519 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.02

7.7 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS [4] ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principle component analysis : PCA) เพื่อหาองค์ประกอบของการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา ได้ผลการทดสอบ KMO Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ของข้อมูลที่เก็บได้จากการวิจัยได้เท่ากับ 0.931 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 แสดงว่าข้อมูลชุดนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี ดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยค่าสถิติทดสอบ Bartlett's of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig 0.00<0.05) แสดงว่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เมื่อนำองค์ประกอบที่มีความแปรปรวนของตัวแปรหรือค่าไอเกน (eigen value) เท่ากับ 1 ขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) นำไปหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax method) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยมีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 1.007 – 11.526 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม เท่ากับ 69.288

ตอนที่ 2 หาแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และนักวิชาการด้านการบริหาร จำนวน 7 คน สรุปลงข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ และข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นองค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ได้แนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษาในแต่ละประเด็นองค์ประกอบ

8. ผลการวิจัย

8.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา พบว่าองค์ประกอบของการ

ยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชามี 7 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 องค์กรแห่งการสร้างความร่วมมือมีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 18 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการลดการใช้อำนาจจากผู้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันโดยใช้หลักศีลธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวก มีการช่วยเหลืออุปถัมภ์จากผู้บังคับบัญชา มีมิตรภาพ มีการยกย่องชมเชย และชื่นชมซึ่งกันและกัน มีการแสดงน้ำใจนักกีฬาต่อกัน มีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา มีสิ่งให้อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการเสริมแรงด้วยการกระทำ หรือคำพูดจากผู้บังคับบัญชา มีการพึงพาวาศัยระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการสร้างความผูกพันต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา โดยมีการกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานแบบร่วมมือกัน และสร้างเครือข่ายของการประสานงาน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อกัน และมีความเข้าใจในสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน ให้มีการแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่ได้รับซึ่งกันและกัน และจัดให้มีการนิเทศ หรือให้คำปรึกษาทางาน

องค์ประกอบที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชามีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นคนที่มิจิตใจดีที่เป็นบุคคล ผู้ได้บังคับบัญชา มีความผูกพันต่องาน ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความตระหนักรู้ถึงความประสงค์ หรือผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้น ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกตระหนักในสิ่งที่ปฏิบัติผู้ได้บังคับบัญชา เชื่อฟังในคำสั่งการของผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชาเคารพต่อผู้สั่งการ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดี ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานในเรื่องที่ตนได้รับผิดชอบ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถตรงกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชา ยอมรับในคำสั่งการ มีความสมัครใจที่

จะปฏิบัติยอมรับทั้งกาย และใจในการปฏิบัติตาม ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นในคุณค่าของวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 13 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเสียสละ ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความเพียรพยายาม ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่กล้าเสี่ยงด้วยความรอบคอบ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีเหตุผล ผู้บังคับบัญชาสามารถรับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีความรอบรู้ ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในด้านวิชาการ ผู้บังคับบัญชาที่มีความคล่องแคล่วมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาที่สร้างความ เป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการโน้มน้าวใจ ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีจิตวิทยา ผู้บังคับบัญชาสร้างคุณค่าให้กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสร้างความหวังให้เกิดการปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาต่อผู้บังคับบัญชาได้ ผู้บังคับบัญชาที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีการสร้างแรงดึงดูดใจต่อผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาที่ใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 5 นโยบายที่ปฏิบัติได้ มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่สิ่งที่สังคมนั้นเป็นการปฏิบัติในเชิงนโยบาย สิ่งที่ปฏิบัติขึ้นเกิดจากอำนาจทางกฎหมาย การปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบวินัย และข้อบังคับขององค์กรโดยการปฏิบัติเป็นไปตามสิ่งที่มอบหมาย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างของการปฏิบัติ หรือโครงสร้างของงาน สิ่งที่ปฏิบัติเป็นการกระทำที่เกิดจากการยอมรับข้อตกลงของทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชา มีการออกคำสั่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อถูกควบคุม ดูแล และติดตามจากผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 6 ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติโดยคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ที่ตนจะได้รับ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความสนใจของตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองตามความต้องการหรือ ได้รับประโยชน์จากสิ่งที่ปฏิบัติ ผู้ได้บังคับบัญชาการถูกลดโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติในสิ่งที่กระทำแล้วมีความสุข และสิ่งที่ปฏิบัติสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 7 การบังคับ มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่เกิดวิกฤตของผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติเป็นไปตามผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร การปฏิบัติเป็นไปตามด้วยความจำใจเพราะถูกบีบบังคับ หรือมีการใช้อำนาจบังคับจากผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติเป็นไปตามตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา และสิ่งที่ปฏิบัติขึ้นเกิดจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชา

8.2 ผลการหาแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา พบว่าแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษามีจำนวน ทั้งหมด 228 แนวทางการส่งเสริม ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 องค์กรแห่งการสร้างความร่วมมือ 54 แนวทาง ตัวอย่างเช่น การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร การรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วยังให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีสิทธิ์ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่จำเป็นต้องปรึกษาผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เป็นภาระงานที่กำหนดในกรอบหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งการให้อิสระกับผู้ได้บังคับบัญชาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา 48 แนวทาง ตัวอย่างเช่น ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้ถึงคุณค่าในตนเอง และได้รับการยอมรับให้เกียรติจากองค์กร ผู้บริหารส่งเสริมโอกาสในความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และ



ผู้บังคับบัญชาประพัตติตนเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด และวินัย จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัดครบทุกประการ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 39 แนวทาง ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานได้ยึดหลักผลประโยชน์ของส่วนรวม และความต้องการขององค์กร เป็นสำคัญ การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสาธารณูปโภคได้อย่างประหยัดเหมาะสม สร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ และประสานงานระหว่าง ภายในองค์กรกับผู้รับบริการอย่างทุ่มเท จริงใจ และสร้างความกระตือรือร้น ต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ และอุทิศเวลาให้งาน จนได้รับการยกย่องในความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 33 แนวทาง ตัวอย่างเช่น ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าตนเอง และเรียนรู้ที่จะเข้าใจผู้อื่น เรียนรู้ และเข้าใจธรรมชาติของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถ กำหนดวิธีการสื่อสารที่ดีของตัวเองให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้อื่นได้อย่างชัดเจน ฝึกทักษะของการสื่อสาร และแนวความคิดที่ดีของการสื่อสารจะทำให้ ผู้บังคับบัญชามีพลังในการติดต่อสื่อสาร โน้มน้าวใจผู้อื่น ได้ดี และการสื่อสารที่ประทับใจ โดยปรับเป็นโทนเสียงที่ นุ่มนวลน่าฟัง แสดงท่าทีที่มุ่งมั่น จะเป็นพฤติกรรมเชิงบวก ให้เกิดการคิดตาม เห็นผลตาม รู้สึกตาม และเชื่อตาม และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและเต็มใจ

องค์ประกอบที่ 5 นโยบายที่ปฏิบัติได้ 21 แนวทาง ตัวอย่างเช่น กำหนดกรอบการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และกำหนดวิธีการเฉพาะในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของตนโดยตรง กำหนดสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อที่ชัดเจนลดขั้นตอนการดำเนินงาน สามารถตรวจสอบการดำเนินการได้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ ประพัตติ และปฏิบัติตรงตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบที่ ได้กำหนด โดยยึดถือประโยชน์ของทางองค์กร

องค์ประกอบที่ 6 ประโยชน์แก่อีกกลุ่มอื่น ๆ 18 แนวทาง ตัวอย่างเช่น แจ็งสิทธิประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับ เช่น เวลาการทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าตอบแทน ให้ทราบแบบลายลักษณ์อักษรก่อนเข้า

ปฏิบัติงาน มีหน่วยงานภายในองค์กรที่ทำหน้าที่ดูแลใน ส่วนของสิทธิประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน่วยรับ ข้อร้องเรียนถึงสิทธิประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงจะ ได้รับ อีกทั้งเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นข้อมูลข่าวสาร ของผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบที่ 7 การบังคับ 15 แนวทางตัวอย่างเช่น การเตรียมรับมือโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นจริง รับรู้ สถานการณ์อย่างมีสติที่จะแก้ไข ไม่ตื่นตระหนก เรียนรู้ ทักษะของความผิดพลาดในอดีต และเข้าใจสถานการณ์ ของการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านการกำหนดแนวทางของ การแก้ปัญหา แล้วดำเนินการแก้ไข ฝึกการคิดสร้างสรรค์ ในงานที่ดี ทำให้เกิดมีการประยุกต์ใช้กับการทำงานในทุก ระดับ และกำหนดนโยบายความรับผิดชอบในการปฏิบัติ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับความต้องการของ แต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

9. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติ ตามของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา พบ ประเด็นสำคัญที่ได้ค้นพบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

9.1 จากผลการวิจัยองค์ประกอบการยอมรับปฏิบัติตาม ของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษาเป็นพหุ องค์ประกอบ 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) องค์กร แห่งการสร้างร่วมมือ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) นโยบายที่ปฏิบัติได้ 6) ประโยชน์แก่อีกกลุ่มอื่น ๆ 7) การบังคับ ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจาก การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือการปรับเปลี่ยนการบริหาร จัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของ ระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอา แนวทาง หรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ กับการบริหารงานภาครัฐ เช่นการบริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึง หลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัด และ แนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการ ให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม

จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทั้ง การมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน โดยคำนึงถึง คุณภาพเป็นสำคัญ [5] อีกทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การ เป็นประชาคมอาเซียนมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อม ของระบบราชการไทย เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคม อาเซียน รวมทั้งประสานพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกัน ในการส่งเสริมและยกระดับธรรมาภิบาล ในภาครัฐของ ประเทศสมาชิก อาเซียน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทาง เศรษฐกิจ ความมั่นคงทาง การเมือง และความเจริญ วัฒนาของสังคมร่วมกัน ดังนั้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กร เป็นการดำเนินงานที่มุ่งไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินการขององค์กร จึงมี ความสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการได้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถ นำไปปรับใช้ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การส่งมอบ ผลผลิต และการบริการดีขึ้น การพัฒนาปรับปรุง กระบวนการและผลลัพธ์ โดยตระหนักถึงคุณค่าที่ส่งมอบ แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเกณฑ์ PMQA เกี่ยวกับเรื่องสำคัญ 7 ด้านในการบริหารและ ดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดการ วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การ ดำเนินการที่จะช่วยให้ส่วนราชการจัดการเรื่องทรัพยากร ให้สอดคล้องกัน ค้นหาจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา การปรับปรุงการสื่อสาร การเพิ่มประสิทธิภาพ และความ มีประสิทธิผล รวมทั้งบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ [6] ท้ายที่สุดแล้วส่วนราชการจะก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ในส่วนของนโยบายการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษาได้รับมอบหมายให้ศึกษาในเรื่องทิศทางการ ปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะเรื่องการผลิต และพัฒนา กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ เพื่อ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยที่ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันเป็นภาคีเครือข่ายทั้ง ภาครัฐ ภาคสถานศึกษา และภาคประชาชนที่อยู่ใน

ท้องถิ่นนั้นๆ ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะของ ผู้บังคับบัญชาขององค์กรทางการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มี ความสำคัญยิ่งที่จะต้องบริหารงานด้านการพัฒนา การศึกษาโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง และ สังคมที่ดี มีการวางแผนเป็นขั้นตอน และจัดระบบบริหาร จัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของ สังคม และสามารถใช้อุปกรณ์สารสนเทศมาเป็นพื้นฐาน ของการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร ทางการศึกษา รวมทั้งการบริหารงานให้ผู้บังคับบัญชา ยอมปฏิบัติตาม และร่วมมือสู่การดำเนินการไปสู่ เป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา

9.2 ด้านแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตามใน องค์กรทางการศึกษาพบว่า แนวทางการส่งเสริมการ ยอมปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชาในองค์กรทางการ ศึกษา มีจำนวน ทั้งหมด 228 แนวทาง นั้นเกิดจากความ คิดเห็นของข้าราชการครู ทั้งในส่วนของผู้บริหาร และ ผู้สอน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปตามนโยบาย หรือตามที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อให้งานที่ดำเนินการอยู่แล้ว และตรงนโยบาย ผลการ วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการยอมรับปฏิบัติตาม ของผู้บังคับบัญชา ที่จะทำให้งานที่ดำเนินการอยู่แล้ว สามารถปรับให้เป็นไปตามนโยบายงานที่ดำเนินการ และ เพิ่มตามนโยบายใหม่ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของการทำงานของ ส่วนราชการตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ ที่ให้ส่วนราชการตั้งระดับพื้นที่ ดำเนินการ ได้แปลงนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ ตามภารกิจ ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่นำไปสู่การ ปฏิบัติ มีการวิเคราะห์ และปรับกลยุทธ์การทำงาน ปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับนโยบายให้เห็นผลเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ จะเกิดประโยชน์ขึ้นได้เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลัก ของแนวทางในแต่ละองค์ประกอบนั้นไปประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะกับการปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ที่จะ ต้องร่วมมือร่วมใจในทุกภาคส่วนทั้งที่เป็นบุคลากรใน โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียน สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



ตามกรอบนโยบายแผนการศึกษาชาติ และภารกิจที่
สถานศึกษาแต่ละแห่งกำหนดต่อไป

10. ข้อเสนอแนะการวิจัย

10.1 ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำ
ผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการยอม
ปฏิบัติตามในองค์กรทางการศึกษา ดังนี้

10.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำองค์ประกอบ
การยอมปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาไปทบทวนการ
บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงาน
บุคคลเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้
อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

10.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้นำแนว
ทางการส่งเสริมการยอมปฏิบัติตามในแต่ละองค์ประกอบ
ของการยอมปฏิบัติตาม ไปใช้บริหารงานบุคคลเพื่อให้
สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่า

10.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ
แนวทาง การส่งเสริมการยอมปฏิบัติตาม ในแต่ละ
องค์ประกอบของการยอมปฏิบัติตามไปออกแบบกิจกรรม
การพัฒนาบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพการ
ปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา

10.1.4 ควรนำแนวทางการส่งเสริมการยอม
ปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา
ไปพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ใช้สำหรับฝึกอบรมบุคคลเพื่อ
เตรียมพร้อมในช่วงของการทดลองปฏิบัติราชการ

10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศในการวิจัยครั้ง
ต่อไป ดังนี้

10.2.1 ควรวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบการยอม
ปฏิบัติตามของผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรทางการศึกษา

10.2.2 ควรวิจัยเพื่อศึกษาการนำแนวทาง
ของการปฏิบัติของผู้บริหารให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้
ตามบริบทของสถานศึกษาในสถานการณ์ได้บ้าง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Khomkrit Jongboonwattana. (2013). On Leadership :A Strategic Administration from Harvard University. Bangkok : Expnernet.
(in Thai)
- [2] Jaruyaphorn Torranin. (2009). 12 Way to Success for Civil Servant. Bangkok : Inspire.
(in Thai)
- [3] Stogdill, Ralph Melvin. (1974). Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York : Free Press.
- [4] Kanlaya Wanichbancha. (1998). Data Analysis With SPSS for Windows. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House.
(in Thai)
- [5] Boonyakiat Kalawakepun, et al. (2013). [online]. New Public Management. [cited Jul 10, 2015]. Available from : <http://wiki.kpi.ac.th/index.php> (in Thai)
- [6] Office of the Public Sector Development Commission. (2015). Public Sector Management Quality Award. Bangkok : Vision Print Media Co.,LTD. (in Thai)