



วารสาร

# บัณฑิตวิจัย

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2562) Vol. 10 No. 1 January - June 2019

## JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH

ISSN 2229-2756 (Print) ISSN 2651-1401 (Online)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

GRADUATE SCHOOL CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

CMRU



# วารสารบัณฑิตวิจัย

วารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

## วัตถุประสงค์

วารสารบัณฑิตวิจัยรับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ

## เจ้าของ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## ที่ปรึกษา

• รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย

รักษาราชการแทนอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ประเทศไทย

• ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ประเทศไทย

## บรรณาธิการ

• ว่าที่ร้อยเอก ดร.ขจร ตรีโสภณากร

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ประเทศไทย

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

• ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ไชยชมภู

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ประเทศไทย

## กองบรรณาธิการ

### สาขาวิชาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- ศาสตราจารย์ เกียรติคุณ ดร.มนัส สุวรรณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย
- รองศาสตราจารย์ สนิท ลัดโยภาส มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัทมรัตน์ นาคนิษฐนันทน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรฉัตร สุบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพัฒน์วงศ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ประเทศไทย

### สาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา

- รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญจรัตน์ ใจลำนันท์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประเทศไทย
- รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกต อุทโยธา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิดา รัชเวทย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรฉัตร สุบัญญัติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาณี เล็งศรี มหาวิทยาลัยนเรศวร ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ลีทองอิน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประเทศไทย
- ดร.วราภรณ์ อนุวรรตน์ ศึกษานิเทศก์ สพป.เชียงใหม่ เขต 3 ประเทศไทย

### สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการจัดการ

- รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลปติพันธ์ แสงอาสภวิริยะ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรุณศิริ ใจมา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อายุส หยูเย็น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประเทศไทย
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร จิตตวิริยานุกูล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ประเทศไทย



## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความประจำฉบับ (Reviewers)

บทความวิจัย และบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับการตรวจสอบ กลั่นกรองและให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายนามต่อไปนี้

- |                                                                          |                                           |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| • รองศาสตราจารย์ ดร.กนกพร สมปราชญ์                                       | มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย              |
| • รองศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์                                 | มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย                |
| • รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร                                    | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช<br>ประเทศไทย |
| • รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เจริญประเสริฐ                                  | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเทศไทย            |
| • รองศาสตราจารย์ ดร.ยุรพร ศุภรัตน์                                       | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย          |
| • รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา อารีรัตน์                                     | มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย              |
| • รองศาสตราจารย์สกล แก้วศิริ                                             | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน                                     | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรวิทย์ ชัยอมรไพศาล                              | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จงจิตต์ ฤทธิรงค์                                 | มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย                |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ดาสา                                       | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ<br>ประเทศไทย   |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย                                     | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม<br>ประเทศไทย |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา                             | มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย              |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ภา ธรรมสิทธิ์                               | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์                              | มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย              |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญจง                                   | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประเทศไทย            |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วชิรา เครือคำอ้าย                                | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว                              | มหาวิทยาลัยศิลปากร ประเทศไทย              |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวรรณ วงษ์สุวรรณ ดงเผ่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ประเทศไทย                                 |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราวดี นิลสวัสดิ์                                | สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย ประเทศไทย       |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์                          | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเนา หมิ่นแจ่ม                                  | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัค มหาวรากร                                   | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศไทย      |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามมกนก                                    | มหาวิทยาลัยบูรพา ประเทศไทย                |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวณี สิริสุขศิลป์                              | มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประเทศไทย              |
| • ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา                                    | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย          |
| • ดร.รัชพล สัมพุทธานนท์                                                  | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย      |

## กองจัดการวารสาร

- |                                 |                                      |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| • นางวิไลพัทธ์ จริงไธสง         | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นางกษามาศ ยาสมุทร             | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นางสาวอรกมล สุวรรณประเทศ      | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นางสาววีรนุช ครุณสนธิยา       | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นายณัฐวัฒน์ ไรจนุฒิธรรม       | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นางสาวกมลรัตน์ เชื้อเลื่อน้อย | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |
| • นางศิริพร ประณต               | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ประเทศไทย |

วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองคุณภาพวารสารให้อยู่ในฐาน TCI (Thai-Journal Citation Index Centre) กลุ่มที่ 2 สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ส่งมายังวารสารบัณฑิต กองบรรณาธิการจะตรวจสอบรูปแบบและกลั่นกรองเนื้อหาในเบื้องต้น และจะได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) ก่อนตีพิมพ์

เนื้อหาของแต่ละบทความเป็นทัศนะของผู้นิพนธ์  
ซึ่งกองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย



# วารสารบัณฑิตวิจัย

## ข้อมูลวารสาร

|                       |                                                                                                         |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อวารสาร            | (ภาษาไทย) วารสารบัณฑิตวิจัย<br>(ภาษาอังกฤษ) Journal of Graduate Research                                |
| ISSN                  | 2229-2756 (ตีพิมพ์)                                                                                     |
| ISSN                  | 2651-1401 (อิเล็กทรอนิกส์)                                                                              |
| หน่วยงานเจ้าของวารสาร | บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่                                                               |
| บรรณาธิการ            | ว่าที่ร้อยเอก ดร.ขจร ตรีโสภณากร                                                                         |
| สถานที่ติดต่อ         | บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่<br>202 ถ.ช้างเผือก ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300      |
| โทรศัพท์              | 053-885990 โทรสาร 053-885990                                                                            |
| E-mail :              | banditvijai@gmail.com                                                                                   |
| เว็บไซต์ของวารสาร     | <a href="https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai">https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai</a> |

## ขอบเขตการตีพิมพ์ของวารสาร

สาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ

## นโยบายของวารสารบัณฑิตวิจัย

วารสารบัณฑิตวิจัย มีกำหนดออกเผยแพร่เป็นราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) และ ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) วารสารบัณฑิตวิจัยได้พัฒนาคุณภาพของวารสารจนได้รับการรับรองและอยู่ในฐานข้อมูลวารสารด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เพื่อเป็นการรักษาคุณภาพให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกับระดับชาติ และระดับนานาชาติ จึงมีข้อกำหนดในการรับตีพิมพ์ผลงานวิจัยในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการจัดการของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ นักวิชาการและนักวิจัย จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บทความต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ในระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสาร รายงานหรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน

ผู้นิพนธ์บทความต้องจัดทำบทความตามแบบฟอร์มที่กองบรรณาธิการวารสารกำหนด ทุกบทความจะต้องมีบทคัดย่อและคำสำคัญไม่เกิน 5 คำ การเขียนบทความจะต้องมีความถูกต้อง และไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ ตลอดจนต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณการวิจัย เนื้อหา บทความ หรือข้อคิดเห็นที่พิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นของผู้นิพนธ์บทความเท่านั้น กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

ระยะเวลาในการดำเนินการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิจัย ใช้เวลา ประมาณ 60 วัน นับจากวันที่บทความได้แก้ไขตามคำแนะนำของกองบรรณาธิการก่อนที่จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) พิจารณา วารสารมีกระบวนการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 ท่าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์และผู้นิพนธ์ไม่ทราบชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Double-blind Peer Review) ถ้ามีส่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์บทความทราบ เมื่อผู้นิพนธ์ได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากกองบรรณาธิการแล้วจึงจะได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ลงในวารสาร บทความอาจถูกดัดแปลง แก้ไขคำ สำนวน และรูปแบบการนำเสนอตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร ภายหลังจากการพิจารณาบทความเรียบร้อยแล้ว กองบรรณาธิการจะส่งหนังสือตอบรับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่ผู้นิพนธ์บทความ เมื่อการจัดพิมพ์วารสารแล้วเสร็จ ผู้นิพนธ์บทความจะได้รับวารสารที่มีผลงานตีพิมพ์ของท่าน จำนวน 1 ฉบับ บทความที่ผู้ทรงคุณวุฒิมากกว่าหนึ่งท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สมควรตีพิมพ์เผยแพร่ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์บทความทราบแต่จะไม่ส่งต้นฉบับคืนและผู้นิพนธ์บทความจะไม่ได้รับเงินคืน ไม่ว่ากรณีใด ๆ ผลการพิจารณาจากกองบรรณาธิการถือเป็นสิ้นสุด

ทั้งนี้กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ดำเนินการตามขั้นตอนให้แก่ผู้ที่ชำระค่าลงบทความแล้วเท่านั้น หากผู้นิพนธ์บทความมีความจำเป็นเร่งด่วนโปรดส่งตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่นแทน โดยกองบรรณาธิการจะไม่รับบทความหากผู้นิพนธ์บทความไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนด



## กำหนดออกรวสาร

วารสารบัณฑิตวิจัยกำหนดออกราย 6 เดือน (2 ฉบับ/ปี) ดังนี้

|                               |                                        |
|-------------------------------|----------------------------------------|
| ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) | กำหนดออกสัปดาห์สุดท้ายของเดือนมิถุนายน |
| ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) | กำหนดออกสัปดาห์สุดท้ายของเดือนธันวาคม  |

## วิธีการส่งบทความ

ส่งต้นฉบับบทความในรูปแบบไฟล์เวิร์ด (Microsoft Word) ผ่านระบบจัดการวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (ThaiJo) ที่ Website: <https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai> พร้อมทั้งส่งแบบนำส่งบทความเพื่อตีพิมพ์หนังสือรับรองก่อนการตีพิมพ์ตามที่วารสารกำหนดและหลักฐานการโอนค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ทางอีเมลล์ [banditvijai@gmail.com](mailto:banditvijai@gmail.com)

**หมายเหตุ** นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระ จะต้องให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระ ลงนามรับรองในแบบฟอร์มการนำเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่

## ค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ

|                                        |                    |
|----------------------------------------|--------------------|
| บุคคลภายใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  | 2,500 บาท / เรื่อง |
| บุคคลภายนอก มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ | 3,000 บาท / เรื่อง |

## วิธีการชำระค่าธรรมเนียมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ

ชำระผ่านธนาคาร ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (กองทุนบัณฑิตวิทยาลัย)  
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เลขที่บัญชี 821-289065-5  
ประเภทบัญชี ออมทรัพย์



# Journal of Graduate Research

## Vol.10 No.1 January – June 2019

---

### Objective

Journal of Graduate Research publishes research and academic articles in the fields of education, psychology, multidisciplinary in humanities and social sciences, economics, and business and management.

### Publisher

Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University

### Consultants

- Associate Professor Dr. Prapan Thumachai      Acting President of Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Kamolnut Pholwan      Dean of Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

### Editor in Chief

- Acting Capt. Dr. Khajorn Treesopanakorn      Deputy Dean of Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

### Assistant Editor

- Assistant Professor Dr. Chalermchai Chaichompoo      Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

### Editorial Board

#### Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences

- Emeritus Professor Dr. Manat Suwan      Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Associate Professor Sanit Sattayopat      Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Pathamarat Nakanitanon      Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Weerachat Soopunyo      Kasetsart University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Sivaporn Wangpipatwong      Bangkok University, Thailand

### Education and Psychology

- Associate Professor Dr. Banjarata Jolanun Rajamangala University of Technology Lanna, Thailand
- Associate Professor Dr. Somkate Uttayotha Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Anodar Ratchawet Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Weerachat Soopunyo Kasetsart University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Supanee Sengsri Naresuan University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Pornthep Leethong-in Suan Dusit University, Thailand
- Dr. Waraporn Anuvorarat Educational Supervisor, Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, Thailand

### Economics and Business and Management

- Associate Professor Dr. Jongkolbordin Saengadsapaviriya Maejo University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Viroonsiri Jaima Chiang Rai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Aryut Yooyen Maejo University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Chanintorn Jittawiriyankoon Assumption University, Thailand

### Peer Reviewer

- Associate Professor Dr. Kanokorn Somprach Khon Kaen University, Thailand
- Associate Professor Dr. Khajornsak Buaraphan Mahidol University, Thailand
- Associate Professor Dr. Choochat Phuangsomjit Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand
- Associate Professor Dr. Nittiya Jariengprasert Chiang Mai University, Thailand
- Associate Professor Dr. Yuraporn Sudharatana Kasetsart University, Thailand
- Associate Professor Dr. Wallapha Ariratana Khon Kaen University, Thailand
- Associate Professor Skol Kaewsiri Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Kamolnut Pholwan Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Korralee Chai-amonphaisal Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Jongjit Rittirong Mahidol University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Chanyah Dahsah Srinakharinwirot University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Nikom NakAi Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

- Assistant Professor Dr. Nuchnara Rattanasiraprapha Silpakorn University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Phimpaka Thammasit Uttaradit Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Mattana Wangthanomsak Silpakorn University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Yongyouth Yaboonthong Chiang Mai University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Wachira Kruekam-ai Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Vorakarn Suksodkiew Silpakorn University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Wipawan Wongsuwan Kongpao Chulalongkorn University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Sarawut Ninsawat Asian Institute of Technology, Thailand
- Assistant Professor Dr. Supareuk Tarapituxwong Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Samnao Muenjaem Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Supak Mahavarakorn Srinakharinwirot University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Sumet Ngamkanok Burapha University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Saowanee Sirisooksilp Khon Kaen University, Thailand
- Assistant Professor Dr. Achara Niyamabha Kasetsart University, Thailand
- Dr. Ratchaphon Samphutthanont Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

### Editorial Manager

- Mrs. Wilaipug Jringthaisong Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Mrs. Kachamat Yasamout Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Ms. Ornkamon Suwanprates Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Ms. Veeranuch Daroonsontaya Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Mr. Natthawat Rojchanawutthitum Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Ms. Kamonrat Chuesuanoi Chiang Mai Rajabhat University, Thailand
- Mrs. Siriporn Pranot Chiang Mai Rajabhat University, Thailand

Journal of Graduate Research has been accredited and categorized under Tier 2 in the field of Humanities and Social Sciences of Thai-Journal Citation Index Center (TCI).

Submitted manuscripts are preliminarily examined for their formats and contents by the board of editors and subsequently reviewed by peer reviewers for further assessments according to the criteria.

**Contents of the article are solely opinions of the author(s)  
and the board of editors does not necessarily have to agree with them.**

## Journal Information

|                        |                                                                                                       |                              |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Name</b>            | (In Thai)                                                                                             | วารสารบัณฑิตวิจัย            |
|                        | (In English)                                                                                          | Journal of Graduate Research |
| <b>ISSN</b>            | 2229-2756 (Print)                                                                                     |                              |
| <b>ISSN</b>            | 2651-1401 (Online)                                                                                    |                              |
| <b>Affiliation</b>     | Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University                                                       |                              |
| <b>Editor-in-chief</b> | Acting Capt. Dr. Khajorn Treesopanakorn                                                               |                              |
| <b>Contact</b>         | Graduate School, Chiang Mai Rajabhat University                                                       |                              |
|                        | 202 Chang Puak Rd., Chang Puak, Muang,                                                                |                              |
|                        | Chiang Mai, 50300                                                                                     |                              |
|                        | Tel. 053-885990 Fax. 053-885990                                                                       |                              |
| <b>Email:</b>          | banditvijai@gmail.com                                                                                 |                              |
| <b>Website</b>         | <a href="http://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai">http://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai</a> |                              |

## Scope

Education, Psychology, Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences, Economics, and Business and Management.

## Journal Policies

Journal of Graduate Research is published biannually, January–June for the first issue and July–December for the second issue. The journal has been developed and improved until it has been accredited by and listed in the humanities and social sciences database of the Thai–Journal Citation Index (TCI) in an attempt to maintain its quality at the national and international standards. The journal thus publishes both Thai and English research and academic articles in the field of education, psychology, multidisciplinary in humanities and social sciences, economics, and business and management of graduate students, lecturers, academics, and researchers from various educational institutions. The articles or manuscripts must not be published previously or in the process of reviewing for publication in other journals.

The author is required to prepare his/her manuscript according to the format established by the journal, with an abstract and keywords not exceeding five words. The article must be accurate and ethical as well as not be plagiarized. The contents or opinions in the article are solely of the author and the board of editors does not necessarily have to agree with them.

The duration for considering publication of an article is approximately 60 days from the date that the author receives revising recommendations from the board of editors. The manuscript is reviewed by two reviewers who are specialized in related fields. This journal uses double-blind peer review. The author will be informed of the improvement, revision and/or correction of the contents. After improving the article and going through the process of examination for its accuracy by the board of editors, the article will be published in the journal. The article may be altered or corrected in its styles and presentation format deemed appropriate by the board. The author will be notified by a letter of acceptance when his/her article has been accepted for publication. The author will be given one complimentary issue of the journal where his/her article is published. The author whose article is deemed unsuitable for publication by the reviewers will also be notified accordingly, however, the manuscript and the publication fees will not be returned in any case. The decision of the board of editors is regarded as final.

The board of editors maintains the right to proceed with the entire processes exclusively for those who have paid the publication fees. The board declines to accept any article whose author does not comply with the regulations of the journal.

### **Publication Frequency**

Journal of Graduate Research is issued biannually (2 issues/year).

No. 1 (January–June)      out in last the week of June

No. 2 (July–December)      out in last the week of December

### **Manuscript Submission**

The manuscript must be in the Microsoft Word file and submitted electronically through the ThaiJo website: <https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai> The submission form, the approval form and the payment slip are submitted via the journal email at [banditvijai@gmail.com](mailto:banditvijai@gmail.com)

Remarks: Graduate students submitting their articles as a part of their theses or independent studies are required to attach an approval form from their thesis supervisors allowing the article to be published.

## Publication Fees

|                                          |                    |
|------------------------------------------|--------------------|
| Chiang Mai Rajabhat University personnel | 2,500 baht/article |
| Outsiders                                | 3,000 baht/article |

## Payment Method

Payment must be paid through Siam Commercial Bank, Chiang Mai Rajabhat University Branch, Account No. 821-289065-5, Account Name: Chiang Mai Rajabhat University (Graduate Studies Fund)



## บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตวิจัย เป็นวารสารที่ได้รับการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่มที่ 2 สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สหวิทยาการ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 ของปีที่ 10 เพื่อให้บทความมีความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมทั้งเป็นการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของวารสาร ดังนั้นทุกบทความจะได้รับการพิจารณากลั่นกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่ตรงตามสาขาวิชา และเพื่อให้มีการนำความรู้และผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างกว้างขวางวารสารบัณฑิตวิจัยได้ใช้ระบบการจัดการวารสารในระบบออนไลน์ โดยผู้สนใจสามารถเข้าไปอ่านหรือสืบค้นบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้วหรือส่งบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai>

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ คณาจารย์ นักวิจัย และนักวิชาการทุกท่านที่ได้ ส่งบทความมาเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารบัณฑิตวิจัย จะเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพ ขอความร่วมมือจากทุกท่านที่นำความรู้จากบทความในวารสารไปประยุกต์ใช้ โปรดอ้างอิงชื่อผู้แต่ง ชื่อเรื่องและชื่อวารสารด้วย

ว่าที่ร้อยเอก ดร.ขจร ตรีโสภณากร

บรรณาธิการ

## สารบัญ

### บทความวิจัย

- การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่าย 1  
เชิงพื้นที่: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
ไกรลาศ ดอนชัย, ปาริชาติ บัวเจริญ, นพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล และ ปวันรัตน์ บัวเจริญ

- การใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรม 23  
การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2  
โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย  
สังวาลย์ จันทร์เทพ, ยุพิน จันทร์เรือง และ อัญชลี เทังตระกูล

- การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเรียนวิทยาศาสตร์ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา 41  
โดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับ  
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น  
อินดาธิ์ รัชเวทย์, มัลลิกา คุภิมาส และ ยุทธนา ชัยเจริญ

- การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอยะนวม 57  
จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
จิรารัตน์ กระจ่างดี และ ณัฐิยา ดันตรานนท์

- ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ 77  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี  
สุทธิ สีพิกา, วันทนา อมตาริยกุล และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์

- ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง 97  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20  
จิราภรณ์ เข้มทอง, วันทนา อมตาริยกุล และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์

- พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 115  
ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10  
ชญานิษฐ์ ชัยเชียงพิณ, วันทนา อมตาริยกุล และ นวดีกร หอมสิน

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                                                                                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18<br>ยิ่งยศ เปรมฤดีปรีชาชาญ และ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ                             | 137 |
| ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือ<br>คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย<br>พรนภา ปรัชญาคุณ, วันทนา อมตาริยกุล และ นวัตกรรม หอมสิน                                                 | 153 |
| ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู<br>ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4<br>สัณห์วิทย์ วิชิตนนทการ, วันทนา อมตาริยกุล และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ | 169 |
| ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรม<br>ผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1<br>จังหวัดระยอง<br>ศุภกิจ ปัญญารัตนะ และ จิราพร ระโหฐาน  | 189 |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวายบริษัทผลิตชิ้นส่วน<br>อะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง<br>จุฑารัตน์ อันวิเศษ และ จิราพร ระโหฐาน                                                  | 205 |
| การจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์: กรณีเทศบาล<br>ตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง<br>ชนม์ธนะ สุวรรณ และ รัชฎาภรณ์ ทองแป้น                                                          | 219 |



การพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู  
ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา  
THE DEVELOPMENT OF PARADIGMS, MODEL AND MECHANISMS  
FOR AN AREA-BASED TEACHER DEVELOPMENT: FACULTY OF  
ENGINEERING AT RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY LANNA

ไกรลาส ดอนชัย<sup>\*</sup>, ปาริชาติ บัวเจริญ<sup>2</sup>, นพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล<sup>3</sup> และ ปวันรัตน์ บัวเจริญ<sup>4</sup>

Grairlard Dornchai<sup>1</sup>, Parichat Buacharon<sup>2</sup>, Noparat Techapunratanakul<sup>3</sup>

and Pawanrat Buochareon<sup>4</sup>

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ 128 ถ.ห้วยแก้ว อ.เมือง จ.เชียงใหม่<sup>1,2,3</sup>

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ 63 หมู่ 4 ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ 50290<sup>4</sup>

Rajamangala University of Technology Lanna Chiangmai, 128 Huay Keaw Road, Muang District, Chiangmai 50290<sup>1,2,3</sup>

Maejo University, 63 M. 4, Sansai District, Chiang Mai<sup>4</sup>

\*Corresponding author E-mail: red-machine26@hotmail.com

(Received: Apr 4, 2019; Revised: Jun 12, 2019; Accepted: Jun 27, 2019 )

## บทคัดย่อ

การพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่:  
กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่  
2) พัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และ  
3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่าย  
เชิงพื้นที่ ผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สถาบันผลิตครู และสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันผลิตครู 2) แบบเก็บรวบรวมข้อมูล  
สถานศึกษา 3) แบบสอบถามสถาบันผลิตครู และ 4) แบบสอบถามสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล  
โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>)

<sup>1</sup> ดร. สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

<sup>3</sup> อาจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

<sup>4</sup> อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครูและจากสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบัน ครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย สำหรับความพึงประสงค์ของการพัฒนาครู พบว่ามีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา

2.1 กระบวนทัศน์ และแนวทางการใช้กระบวนการทัศน์การพัฒนาครูตามแนวคิด เครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้แก่ การพัฒนาครูที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยครูสามารถนำความรู้และทักษะพัฒนาสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชนได้ การพัฒนาครูที่สามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูได้ การพัฒนาครูที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัล แพลตฟอร์มในการอบรมโดยที่ครูไม่ต้องเดินทางไป และหน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพจะเป็น หน่วยงานที่กำหนดแนวทางทั้งทางด้านเนื้อหาและสมรรถนะในการฝึกอบรม

2.2 รูปแบบ และแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้แก่ การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Hand's on) โดยมอบหมายงานเป็นโครงการ (Project-Based Learning) การเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้ และการเรียนรู้โดยหน่วยงานภายนอกที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

2.3 กลไก และแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีความร่วมมือจากสถาบันเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษา และสถาบันผลิตครูควรพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้ ก้าวหน้าประกอบกับพัฒนาเทคโนโลยีให้สามารถฝึกอบรมให้สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่าย เชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1 ด้านกระบวนการทัศน์การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ มีข้อเสนอ สำหรับหน่วยงานด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครู ตามภาคอุตสาหกรรม และชุมชน รวมทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูได้ สำหรับสถาบันผลิตครู ควรออกแบบการพัฒนาครู ด้านหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพความก้าวหน้าของครูให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่กำกับหรือองค์กร วิชาชีพ

3.2 ด้านรูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ มีข้อเสนอสำหรับหน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ สำหรับสถานศึกษาควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู สถานศึกษาในเครือข่าย รวมทั้งภาคเอกชนในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ทั้งด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ

3.3 ด้านกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ มีข้อเสนอสำหรับสถานศึกษา ควรให้ครูได้มีบทบาทในการเลือกและกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเอง และควรมีความร่วมมือจากเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร สำหรับกระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดบทบาทให้สถาบันผลิตครูได้มีบทบาทในการพัฒนาครูในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาร่วมกัน

**คำสำคัญ:** กระบวนทัศน์, การพัฒนาครู, เครือข่ายเชิงพื้นที่

## ABSTRACT

The development of paradigms, model and mechanisms for an area-based teacher development: the Faculty of Engineering at Rajamangala University of Technology Lanna aimed to 1) study the current and desirable contexts for teacher professional development, 2) develop the paradigms, model and mechanisms for teacher professional development, and 3) formulate a policy-wise proposal about paradigms, model and mechanisms for teacher professional development. The samples were divided into two groups; teacher preparation institutions, and educational institutions. The research instruments were; 1) data collection record about teacher professional development institutions, 2) data collection record about educational institutions, 3) teacher professional development institution questionnaire, and 4) educational institution questionnaire. The data were analyzed for frequency, percentage, mean, Content Analysis, standard deviation (S.D.), and PNI modified. The results are summarized as follows:

1. The current and desirable contexts for the area-based teacher professional development concerning the model and mechanisms for teacher professional development based on the opinions of concerned individuals from the two types of institutions revealed that university teacher development was at a low level whereas the desire of teachers to develop their professionalism was at a high level.

2. The development of paradigms, model and mechanisms for an area-based teacher professional development according to the educational institutions' needs were as follows:

2.1 Paradigms and the implementation of paradigms for an area-based teacher professional development included teacher professional development that meets the needs of education institutions, industrial sectors, and communities so that teachers would be able to apply their own knowledge and skills to develop educational institutions, industrial sectors, and communities. Teacher professional development should also include both teacher's academic and career advancement. In addition, teacher professional development should focus on using information technology, communication technology, and digital platform for distance education for teacher training. Furthermore, concerned government agencies or organizations of teaching profession should determine the course content and learning competency in the training.

2.2 Models for area-based teacher professional development and their implementation should focus on hands-on experience including Project-Based Learning (PBL) and Professional Learning Community (PLC) to help enhance academic and career growth. Learning from outsources would also help enhance teacher's competency.

2.3 Mechanisms for area-based teacher professional development and their implementation included the educational institutions' roles to promote teacher's self-professional development by co-operating with private sectors and original affiliations. Teacher preparation institutions should enhance practical knowledge and skills along with technology for teacher professional development training courses.

3. Policies recommendation for paradigms, model, and mechanisms for area-based teacher professional development: Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Lanna are as follows.

3.1 In terms of paradigms, it is recommended that policy holders for teacher professional development such as The Teachers' Council of Thailand and The Office of Vocational Education Commission should determine policies that benefit industrial sectors and communities, as well as support teacher's academic and career advancement. Also, teacher preparation institutions should design the teacher professional development programs that meet the needs of original affiliations or professional organizations.

3.2 Regarding the model for area-based teacher professional development, it is suggested that policy holders for teacher professional development such as The Teachers' Council of Thailand and The Office of Vocational Education Commission should formulate the hands-on

model, where practical knowledge and skills could be applied. Also, there should be the cooperation between teacher preparation institutions, networking institutions and private sectors to establish learning communities to help enhance teacher's learning competencies and innovation.

3.3 According to the mechanisms for area-based teacher professional development, it is recommended that educational institutions should give an opportunity for teachers to select and determine training courses for their own professional development. There should also be cooperation with private organizations in developing curriculum. Furthermore, the Ministry of Education should encourage teacher preparation institutions to play a more important role to develop teachers' professionalism.

**KEYWORDS:** Paradigms, Model for Teacher Professional Development, Mechanisms for Teacher Professional Development

## บทนำ

การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปสู่การสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครูเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ หรือญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงและเรียนรู้การปรับใช้ความรู้ และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์การสอนจริง การฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพ มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ในสถานการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายเรื่องที่อธิบายถึงความเชื่อมโยงของผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับ

การพัฒนาครู ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศเพิ่มความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างในปัจจุบันกลับมีงานวิจัยที่พบว่าไม่มีความเชื่อมโยงในทางบวกของการลงทุนเพื่อการพัฒนาและอบรมครูกับการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวทำให้เกิดข้อคำถามถึงการจัดสรรงบประมาณจำนวนมหาศาลของประเทศที่กำลังพัฒนาต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการว่ามีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องแล้วหรือไม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ซึ่งคำถามดังกล่าวจะนำไปสู่การศึกษาเพื่อหาวิธีการในการพัฒนาครูในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

สำหรับในประเทศไทยนั้น ในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังไม่มีมีการปรับแนวคิดหรือกระบวนทัศน์ เพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน การอบรมพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ มีการตั้งหน่วยงานเพื่อการพัฒนาครูในสังกัด การอบรมพัฒนาเป็นเพียงการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับการใช้ในการปฏิบัติงานจริงของครู การอบรมพัฒนาจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่สามารถพัฒนาครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิรูปการศึกษาได้จริง แนวทางการพัฒนาครูดังกล่าวทำให้ครูรู้สึกโดดเดี่ยวและสิ้นหวังต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เนื่องจากไม่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครูได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยความร่วมมือของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ร่วมรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาครู จึงเป็นการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครู เพราะคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูมีผู้เชี่ยวชาญด้านครุศึกษา สถาบันเหล่านี้มีการกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ การสนับสนุนสถาบันผลิตครูให้ปรับบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในพื้นที่ จะสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ยุทธศาสตร์พัฒนาครูโดยใช้ภูมิภาคเป็นฐาน โดยสนับสนุนสถาบันผลิตครูร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในพื้นที่สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมร่วมสร้างการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ จัดทำแผนกลยุทธ์รูปแบบและกลไกในการพัฒนาครูร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถาบันผลิตครู ใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เปิดกว้างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการแบ่งปันทรัพยากรและประสบการณ์ในการทำงาน เชื่อมโยงภารกิจโดยมีเป้าหมายมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาคุณภาพครูเกิดความยั่งยืน ช่วยให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพครูในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยปรับกระบวนทัศน์การพัฒนาครูใหม่ในประเทศไทย (มนตรี แยมกสิกร, 2560) ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เน้นการพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่ จึงไม่สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูได้ แต่ไปเน้นการให้ความรู้หรืออบรมครูเพื่อให้ครูไปพัฒนาต่อด้วยตนเองเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานนโยบายด้านการศึกษาจึงจัดทำโครงการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นข้อเสนอในการปรับเปลี่ยนระบบ แนวคิดการจัดการด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาของพื้นที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียน วิกฤตการศึกษาซึ่งถือเป็นวิกฤตทางปัญญาของคน ชุมชน และสังคมจะได้รับการแก้ไขโดยใช้แนวทางการร่วมมือในลักษณะเครือข่าย มิใช่การดำเนินงานที่แยกกันทำเหมือนในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในส่วนของสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อผลิตครูให้กับอาชีวศึกษาเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ได้ร่วมพัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยศึกษาในส่วนของงานพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ทั้งรัฐบาลและเอกชน เพื่อพัฒนารูปแบบและกลไกที่เหมาะสมแก่พัฒนาครูอาชีวศึกษา สำหรับเสนอเป็นนโยบายต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
2. เพื่อพัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่ง

พัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา: กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

### ขอบเขตของการวิจัย

กระบวนทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ตามข้อมูลจากเอกสาร มุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และมุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่เคยได้รับบริการหรือคาดว่าจะในอนาคตจะรับบริการพัฒนาครูจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

1. กระบวนทศน์การพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่

#### 1.1 กระบวนทศน์แบบดั้งเดิม (Old Paradigm)

- 1.1.1 การพัฒนาครูตามคำสั่งที่ส่งมาจากหน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพ
- 1.1.2 การพัฒนาครูตามทิศทางที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนด
- 1.1.3 การพัฒนาครูตามเนื้อหาที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนด
- 1.1.4 การพัฒนาครูตามหลักสูตรที่กำหนดจากส่วนกลาง

1.1.5 การพัฒนาครูตามหลักสูตร  
ที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามความยากง่าย  
ของเนื้อหา

1.1.6 การพัฒนาครูตามโครงสร้าง  
ตำแหน่ง/วิทยฐานะในเนื้อง

1.1.7 การพัฒนาครูโดยวิธีการ  
กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม

1.2 กระบวนทัศน์แบบใหม่ (New  
Paradigm)

1.2.1 การพัฒนาครูตามความ  
ต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล

1.2.2 การพัฒนาครูตามเนื้อหา  
ที่กำหนดโดยครูรายบุคคล

1.2.3 การพัฒนาครูตามลำดับ  
โดยที่ผู้รับการพัฒนเป็นผู้เลือกเอง

1.2.4 การพัฒนาครูด้วยหลักสูตร  
เสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล

1.2.5 การพัฒนาครูตามแรง  
ผลักดันและคุณภาพจากภายใน

1.2.6 การพัฒนาครูตามโครงสร้าง  
แบบเปิด

1.2.7 การพัฒนาครูโดยไม่  
กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ

1.2.8 การพัฒนาครูโดยสถาบัน  
หรือหน่วยงานเบื้องบนเป็นผู้สนับสนุนให้ครู  
ได้รับการพัฒนา

1.2.9 การพัฒนาครูโดยใช้  
สมรรถนะเป็นฐาน

1.2.10 การพัฒนาโดยใช้ผล  
การปฏิบัติงานเป็นฐาน

1.2.11 การพัฒนาครูโดยเน้น  
ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน

1.2.12 การพัฒนาครูโดยประยุกต์  
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร  
และดิจิทัลแพลตฟอร์ม

1.2.13 การพัฒนาครูตามความ  
ต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม  
และชุมชน

2. รูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะ  
เครือข่ายเชิงพื้นที่

2.1 การพัฒนาครูในระหว่าง  
การปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์  
(Offline – on the Job Training)

2.1.1 การเรียนรู้ตามความ  
สามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน  
(Self-Paced Learning)

2.1.2 การเรียนรู้ด้วยการติดตาม  
และเฝ้าดูการทำงาน (Work-Shadowing)

2.1.3 การเรียนรู้โดยมีเครือข่าย  
ความร่วมมือ (Network)

2.1.4 การเรียนรู้โดยการโค้ช  
หรือชี้แนะ (Coaching)

2.1.5 การเรียนรู้โดยการมี  
พี่เลี้ยง (Mentoring)

2.1.6 การเรียนรู้โดยชุมชน  
แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2.1.7 การเรียนรู้โดยการนิเทศ  
(Supervision)

2.1.8 การเรียนรู้โดยการลงมือ  
ปฏิบัติจริง (Action Based Learning)

2.1.9 การเรียนรู้โดยการมอบ  
หมายโครงการ (Project Assignment)

2.1.10 การเรียนรู้โดยการทำ  
วิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with  
University)

2.2 การพัฒนาครูนอกเวลา  
การปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์  
(Offline – off the Job Training)

2.2.1 การจัดอบรม/ สัมมนา  
โดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก  
(Outsources Training and Seminar)

2.2.2 การจัดอบรม/ สัมมนา  
โดยโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Training  
and Seminar)

2.2.3 การจัดอบรม/ สัมมนา  
โดยสถาบันผลิตครูเป็นฐาน (Training and  
Seminar by Teacher Institute/ University)

2.2.4 การจัดอบรม/ สัมมนา  
โดยต้นสังกัด (Training and Seminar by Original  
Affiliation)

2.2.5 การเรียนรู้ผ่านการศึกษ  
โรงเรียนต้นแบบ (Learning Through Excellent  
Model School)

2.2.6 การพัฒนาครูผ่าน  
สถานการณ์จำลองและบทบาทสมมติ  
(Simulation and Role Play)

2.3 การพัฒนาครูในระหว่าง  
การปฏิบัติงานโดยผ่านระบบออนไลน์ (Online  
–On the Job Training)

2.3.1 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบันหรือหน่วยงาน  
(Online Institutional defined Learning) – หน่วย  
งานมอบหมายให้ครูค้นคว้าข้อมูลเพื่อตอบ  
วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.3.2 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์ตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับ  
บัญชา (Online Job Assignment Learning) –

ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ครูค้นคว้าข้อมูล  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในการนำมาใช้  
ปฏิบัติงาน

2.3.3 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์ตามความสามารถ และเร็วในการเรียนรู้  
ของผู้เรียน (Self-Paced Learning) – การเรียนรู้  
ตามความพร้อม และอัตราการเรียนรู้ของครู  
แต่ละบุคคล

2.4 การพัฒนาครูนอกเวลาการ  
ปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online – Off the Job  
Training)

2.4.1 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิงที่กำหนดจาก  
สถาบัน หรือหน่วยงาน (Institutional Online  
Course: e-Learning) – องค์กรเป็นผู้กำหนด  
บทเรียนหรือโปรแกรมการอบรมผ่านระบบ  
e-learning ตามเส้นทางการพัฒนา (Development  
Roadmap) ขององค์กร

2.4.2 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์ตามความต้องการของตัวบุคคล  
(Online Course: Individual-defined Learning)  
– ครู เป็นผู้เลือกเรียนโปรแกรมการอบรมผ่าน  
ระบบ e-learning ด้วยตัวเอง

2.4.3 การพัฒนาผ่านเครือข่าย  
ออนไลน์รูปแบบหลักสูตรระยะสั้นด้วย  
การสะสมเวลาที่เข้ารับการพัฒน (Micro  
Certification)

2.4.4 การใช้สถานการณ์จำลอง  
ผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Simulation)

2.4.5 การเรียนรู้ผ่านชุมชน  
เครือข่ายออนไลน์ (Online Knowledge Sharing  
Platform)

## 2.5 การพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning)

2.5.1 เป็นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรม/ สัมมนา ร้อยละ 10

2.5.2 เป็นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน ด้วยการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Offline – on the Job Training) ร้อยละ 70 และเป็นการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online – on the Job Training) ร้อยละ 30

## 3. กลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่

3.1 กลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism) ประกอบด้วย 4 แบบ

3.1.1 กลไกการพัฒนาครูโดยสถานศึกษา

3.1.2 กลไกการพัฒนาครูโดยหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง

3.1.3 กลไกการพัฒนาครูโดยหน่วยงานต้นสังกัดในจังหวัด และพื้นที่

3.1.4 กลไกการพัฒนาครูโดยสถาบันผลิตครู

3.2 กลไกเครือข่าย (Network Mechanism)

3.2.1 กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษา

1) กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2) กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ

3) กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับจังหวัด

3.2.2 กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายไตรภาคี

1) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด

2) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัด

3) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

3.2.3 กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายจตุภาคี

1) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด

2) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัด

3) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู

ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

3.2.4 กลไกการพัฒนาครู  
โดยเครือข่ายเบญจภาคี

1) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด

2) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัด

3) กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ใช้รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) มีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการผลิต รูปแบบ

กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งจากสถาบันครูและสถานศึกษา

#### 1. ประชากร

1.1 ผู้บริหารและอาจารย์จากสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 48 คน

1.2 ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่เคยได้รับบริการหรือคาดว่าจะรับบริการพัฒนาครูจากสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 443 คน

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกแผนกที่เป็นเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้



## ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง

| กลุ่มตัวอย่าง      | ผู้บริหาร | ครูผู้สอน | รวม |
|--------------------|-----------|-----------|-----|
| สถาบันผลิตครู      | 13        | 20        | 33  |
| สถานศึกษา (รัฐบาล) | 4         | 27        | 31  |
| (เอกชน)            | 1         | 5         | 6   |

3. เครื่องมือการวิจัย

3.1 แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันผลิตครู

3.2 แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษา

3.3 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จากสถาบันผลิตครู

3.4 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จากสถานศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจากทีมงานนักวิจัยเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ จำนวน 42 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการพัฒนารูปแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ขั้นตอนที่ 2** พัฒนาระบบต้นแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิด

เครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่รับบริการพัฒนาคูจากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาในเครือข่ายภาคเหนือ นักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 12 ท่าน

#### 1. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์การพัฒนาระบบต้นแบบ รูปแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยใช้ความต้องการจำเป็น (PNI<sup>modified</sup>) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 3** จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนารูปแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน

#### 1. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์การพัฒนาระบบทศน์รูปแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยใช้ความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระบบทศน์รูปแบบ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึงสภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ/ สภาพพึงประสงค์ คาดว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึงสภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ/ สภาพพึงประสงค์ คาดว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง

สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ/ สภาพพึงประสงค์ คาดว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง

สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ/ สภาพพึงประสงค์ คาดว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง

สภาพปัจจุบันมีการปฏิบัติ / สภาพพึงประสงค์ คาดว่าจะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง จากสถาบันผลิตครู ด้านระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคู ในภาพรวม (N = 33)

| ประเด็น/แนวคิดของผู้เกี่ยวข้อง<br>จากสถาบันผลิตครู | สภาพปัจจุบัน |      |          | สภาพพึงประสงค์ |      |          | ความต้องการจำเป็น |       |
|----------------------------------------------------|--------------|------|----------|----------------|------|----------|-------------------|-------|
|                                                    | $\bar{x}$    | S.D. | การแปลผล | $\bar{x}$      | S.D. | การแปลผล | $PNI_{Modified}$  | ลำดับ |
| 1. กระบวนการพัฒนาคู                                | 2.53         | 0.70 | ปานกลาง  | 4.11           | 0.68 | มาก      | 0.63              | 3     |
| 2. รูปแบบการพัฒนาคู                                | 2.09         | 0.92 | น้อย     | 4.05           | 0.55 | มาก      | 0.74              | 2     |
| 3. กลไกการพัฒนาคู                                  | 2.35         | 0.61 | น้อย     | 4.08           | 0.56 | มาก      | 0.93              | 1     |
| ภาพรวม                                             | 2.32         | 0.77 | น้อย     | 4.08           | 0.59 | มาก      |                   |       |

ผู้บริหารและผู้สอนจากสถาบันผลิตครูมีความเห็นว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่

ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ , S.D. = 0.77) โดยด้านกระบวนการพัฒนาคูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.53 (S.D. = 0.70) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นต่อสภาพพึงประสงค์ การพัฒนาคูตามแนวคิดเชิงพื้นที่ กรณี

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ , S.D. = 0.59) โดยด้านกระบวนการพัฒนาคู่มือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.63) อยู่ในระดับ

มาก และพบว่าด้านกลไกการพัฒนาคู่มือมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือรูปแบบการพัฒนาคู่มือ และกระบวนการพัฒนาคู่มือตามลำดับ

**ตารางที่ 3** สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคู่มือตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องจากสถานศึกษา ด้านกระบวนการพัฒนาคู่มือ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคู่มือ ในภาพรวม (N = 37)

| ประเด็น/แนวคิดของผู้เกี่ยวข้องจากสถานศึกษา | สภาพปัจจุบัน |             |                | สภาพพึงประสงค์ |             |            | ความต้องการจำเป็น |       |
|--------------------------------------------|--------------|-------------|----------------|----------------|-------------|------------|-------------------|-------|
|                                            | $\bar{x}$    | S.D.        | การแปลผล       | $\bar{x}$      | S.D.        | การแปลผล   | PNI<br>Modified   | ลำดับ |
| 1. กระบวนการพัฒนาคู่มือ                    | 3.17         | 0.69        | ปานกลาง        | 4.27           | 0.48        | มาก        | 0.35              | 2     |
| 2. รูปแบบการพัฒนาคู่มือ                    | 3.27         | 0.69        | ปานกลาง        | 4.16           | 0.75        | มาก        | 0.27              | 3     |
| 3. กลไกการพัฒนาคู่มือ                      | 2.94         | 0.79        | ปานกลาง        | 4.25           | 0.58        | มาก        | 0.45              | 1     |
| <b>ภาพรวม</b>                              | <b>3.13</b>  | <b>0.73</b> | <b>ปานกลาง</b> | <b>4.23</b>    | <b>0.61</b> | <b>มาก</b> |                   |       |

ผู้บริหารและผู้สอนจากสถานศึกษามีความเห็นว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคู่มือตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.13$ , S.D. = 0.73) โดยด้านรูปแบบการพัฒนาคู่มือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.27 (S.D. = 0.69) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นต่อสภาพพึงประสงค์การพัฒนาคู่มือตามแนวคิดเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.61) โดยด้านกระบวนการพัฒนาคู่มือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก และพบว่าด้านกลไกการพัฒนาคู่มือมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือกระบวนการพัฒนาคู่มือ ส่วนรูปแบบการพัฒนาคู่มือจะเป็นลำดับสุดท้าย

2. การพัฒนากระบวนการพัฒนาคู่มือ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคู่มือตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา: กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีผลการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู และแนวทางการใช้กรอบแนวคิด รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาศูนย์แบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด  
มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้  
เครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์

**ตารางที่ 4** ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาศูนย์แบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่าย  
เชิงพื้นที่ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

| กระบวนการพัฒนาศูนย์แบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่                                                                                 | ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาศูนย์แบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. กระบวนการพัฒนาศูนย์แบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่</b>                                                                       |                                                                                                                                                                                                         |
| 1. การพัฒนาครูที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยครูสามารถนำความรู้และทักษะพัฒนาสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชนได้ | 1. หน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สอศ. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูตามภาคอุตสาหกรรม และชุมชน และสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูได้                                             |
| 2. การพัฒนาครูที่สามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูได้                                                                                    | 2. สถาบันผลิตครู ควรออกแบบการพัฒนาครูด้านหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพความก้าวหน้าของครูให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพ                                                                      |
| 3. การพัฒนาครูที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์มในการอบรมโดยที่ครูไม่ต้องเดินทางไป                               |                                                                                                                                                                                                         |
| 4. หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพจะเป็นหน่วยงานที่กำหนดแนวทางทั้งทางด้านเนื้อหาและสมรรถนะในการฝึกอบรม                                              |                                                                                                                                                                                                         |
| <b>2. รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่</b>                                                                                              |                                                                                                                                                                                                         |
| 1. การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Hand's on) โดยมอบหมายงานเป็นโครงการ (Project-Based Learning)                          | 1. หน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สอศ. ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการลงมือปฏิบัติงานจริง ให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้                                        |
| 2. การเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) โดยสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้                                                                | 2. สถานศึกษาควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู สถานศึกษาในเครือข่าย รวมทั้งภาคเอกชนในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ทั้งด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ |
| 3. การเรียนรู้โดยหน่วยงานภายนอกที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงขึ้น                                                        |                                                                                                                                                                                                         |

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

| กระบวนการรูปแบบและกลไกการพัฒนาคู<br>ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่                                                                         | ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาคู<br>รูปแบบและกลไกการพัฒนาคู<br>ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่</b>                                                                                     |                                                                                                                        |
| 1. สถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีความร่วมมือจากสถาบันเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษา                               | 1. สถานศึกษาควรให้ครูได้มีบทบาทในการเลือกและกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเอง และควรมีความร่วมมือจากเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร |
| 2. สถาบันผลิตครูควรพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าประกอบกับพัฒนาเทคโนโลยีให้สามารถฝึกอบรมให้สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดบทบาทให้สถาบันผลิตครูได้มีบทบาทในการพัฒนาคูในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาร่วมกัน        |

## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครูและจากสถานศึกษา พบว่า ครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนความคิดเห็นต่อสภาพพึงประสงค์การพัฒนาคูมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด สำหรับมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา พบว่า ควรพัฒนาคูที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยครูสามารถนำความรู้ และทักษะพัฒนาสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชนได้ อีกทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์มในการอบรมโดยที่ครู ส่วนรูปแบบการพัฒนาคู ควรพัฒนาคูโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้

จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Hand's on) โดยมอบหมายงานเป็นโครงการ (Project-Based Learning) ในลักษณะการเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูได้ และการเรียนรู้โดยหน่วยงานภายนอกที่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคูให้มีสมรรถนะสูงขึ้น นอกจากนี้กลไกการพัฒนาคู สถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง โดยมีความร่วมมือจากสถาบันเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษา อีกทั้งสถาบันผลิตครูควรพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้า ประกอบกับพัฒนาเทคโนโลยีให้สามารถฝึกอบรมให้สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา ครูที่

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรมและชุมชน โดยครูสามารถนำความรู้และทักษะพัฒนาสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชนได้

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ หน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สอศ. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูตามภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ตลอดจนสามารถสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครูได้ สำหรับสถาบันผลิตครูควรออกแบบการพัฒนาครูด้านหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพความก้าวหน้าของครูให้เหมาะสมกับหน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพ ด้านรูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่หน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น ครูพัฒนา สอศ. ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง ให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ ตลอดจนควรมีความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถานศึกษาในเครือข่ายและภาคเอกชนในการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพพ่วงกัน เพื่อพัฒนาครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีสมรรถนะสูงยิ่งขึ้นทั้งด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ สำหรับด้านกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่สถานศึกษาควรให้ครูได้มีบทบาทในการเลือกและกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเอง และควรมีความร่วมมือจากเอกชนในการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดบทบาทให้สถาบันผลิตครูได้มีบทบาทในการพัฒนาครูในสถานศึกษามากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาร่วมกัน

## การอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครู ตามความเห็นของสถาบันผลิตครูและสถานศึกษามีความต้องการเหมือนกัน คือ การพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (School/Industry/Community-determined Development) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสิ่งที่ทั้งสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษาเป็นหลัก จึงให้ความสำคัญกับสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน เพื่อพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชนต้องการ และครูจะต้องพัฒนาตัวเองให้ทันต่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู จะเน้นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยครูสามารถนำความรู้และทักษะพัฒนาสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพครู โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติงานจริง (Hand's on) โดยมอบหมายงานเป็นโครงการ (Project-Based Learning) และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครูต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาจะ

จัดการศึกษาในสายช่างอุตสาหกรรมเป็นหลัก เน้นการปฏิบัติจริงเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับทักษะปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ครูยังมีความต้องการให้การพัฒนาศาสนาสร้างความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สามารถใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะของตนเองได้ จึงให้ความสำคัญกับด้านนี้เป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ในเรื่องกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ซึ่งพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของกลไกการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบไปด้วย การมีองค์การวิชาชีพครูหรือครูสภาเป็นผู้กำกับคุณภาพการพัฒนาครู โดยการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูเพื่อวัตถุประสงค์ในการต่อยอดประกอบวิชาชีพครู การขอเลื่อนวิทยฐานะและการเบิกงบประมาณแผ่นดินเพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูตามลำดับ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานที่จะนำกระบวนการ วัฏจักร รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูไปสู่การปฏิบัติ จะประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู สถาบันผลิตครู รวมทั้งสถานศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาครูในชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น จะต้องออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูให้ตรงต่อความต้องการของครูรายบุคคล สอดคล้องกับการทำงานจริงในสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรมและชุมชน รวมทั้งมีความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไมตรี

อินทร์ประสิทธิ์ (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยหน่วยงานในท้องถิ่น โดยพบว่า การพัฒนาครูที่ดีควรมุ่งเน้นให้ครูเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันในแบบ PLC (Professional Learning Community) การพัฒนาควรเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เข้ามาพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน เพื่อเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน โรงเรียน ครูและหน่วยงานต้นสังกัดไปพร้อมกัน และการพัฒนาครูจึงควรเน้นรูปแบบการกระจายอำนาจในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ซึ่งควรเน้นเป้าหมายระยะยาวและผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน พื้นที่และชุมชนมากกว่าผลระยะสั้นในเรื่องความรู้ในการพัฒนาตัวเองของครู

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในระดับชาติ/ ระดับบริหาร/ ระดับปฏิบัติ สถาบันครูพัฒนา ควรมีหลักสูตรสำหรับพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้เพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของครูอาชีวศึกษา

2. หน่วยงานครู สถาบันในเครือข่ายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ควรพัฒนาความรู้และทักษะของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู ให้มีสมรรถนะในการทำงานจริงในอุตสาหกรรม โดยจัดให้อาจารย์ได้ฝึกงานหรือปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เพื่อรองรับการพัฒนาครูสายอาชีวศึกษา ให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. หน่วยใช้ครู สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (สอศ.) และสถานศึกษา ในสังกัด ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาครู ให้ตรงต่อความต้องการรายบุคคลของครู ในสังกัด โดยให้สอดคล้องกับการพัฒนา ทางด้านวิชาชีพของครู และความก้าวหน้า ทางวิทยฐานะ โดยมีหลักสูตรพัฒนาครู เพื่อประเมินหรือเลื่อนวิทยฐานะที่หลากหลาย ที่ครูสามารถเลือกได้ตามความต้องการ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากระบวนการพัฒนารูปแบบ และกลไกในการพัฒนาครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเฉพาะ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเป็นหลัก

2. ควรมีการวิจัยในความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้อย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามความต้องการของครู

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายงานผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนากระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกขอขอบพระคุณผู้บริหารและครู อาจารย์ จากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล จึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- มนตรี แยมกลีกร. (2560). กระบวนการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูในระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- โมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2560). แนวทางการพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น ใน ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษาศาณภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบัน  
ผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะ  
สูงสำหรับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





การใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา  
ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD  
สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1  
วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

THE USE OF EXERCISE PACKAGE FOR DEVELOPMENT  
OF READING OBSCURE THAI SPELLING RULES  
BY USING LEARNING STAD TECHNIQUE FOR PRATHOMSUKSA 2  
STUDENTS OF THESABAN 1 WAT PROM WIHAN SCHOOL IN  
MAE SAI DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

สังวาลย์ จันทร์เทพ<sup>1\*</sup>, ยุพิน จันทร์เรือง<sup>2</sup> และ อัญชลี เท็งตระกูล<sup>3</sup>  
Sangwan Chanthep<sup>1\*</sup>, Yupin Chanroung<sup>2</sup> and Anchalee Thengtragul<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 80 ถ.พหลโยธิน ต.บ้านดู่ อ.เมืองเชียงราย จ.เชียงราย 57100 <sup>1,2,3</sup>  
Chiangrai Rajabhat University, 80 Pahonyothin Road, Baan Du Sub-district, Muang District, Chiang Rai  
Province, 57100 <sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E-mail: sungwan.ch005@gmail.com

(Received: Feb 23, 2019; Revised: Jun 12, 2019; Accepted: Jun 24, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการอ่านสะกดคำโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เทคนิค STAD และศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เทคนิค STAD ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 3 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 104 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/3 จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบฝึกเสริมทักษะ

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์

การอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา จำนวน 4 ชุด ชุดละ 8 แบบฝึก แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย หน่วยละ 6 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน-หลังเรียน (Pre-test-Post-test) แบ่งเป็นการอ่านออกเสียง 40 คำ แบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 40 คะแนน และแบบสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะเรื่องการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่กก แม่กด แม่กน แม่บ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีค่า  $E_1/E_2$  เท่ากับ 84.83/85.67 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/3 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร) หลังได้รับการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.26 คิดเป็นร้อยละ 85.66 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เรียนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจเท่ากับ 2.60 อยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ :** แบบฝึกเสริมทักษะ, ตัวสะกดไม่ตรงมาตรา, กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD

## ABSTRACT

The study aimed as: 1) to develop and validate the efficiency of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling Rules by using learning STAD technique 2) to compare the learning achievements before and after implementation of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling Rules by using learning STAD technique and 3) to examine the students' satisfaction towards the implementation of exercise package for development of reading obscure Thai spelling Rules by using learning STAD technique. The population was 104 Prathomsuksa 2 students. The samples were 34 students selected by purposive sampling from Prathomsuksa 2/3. The research instruments were 4 sets of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling Rules and each set contained 8 practice sets, 4 units of the lesson plan and each unit contained 6 lessons, the achievement test (pre- post-test) included 40-word reading aloud test, 20-item multiple-choice and the 10-item students'

satisfaction questionnaire towards the implementation of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling Rules, the results showed that:

1. The exercise package for development of reading obscure Thai spelling rules for Prathomsuksa 2 students showed the efficiency scores ( $E_1/E_2$ ) at 84.83/85.67 which were higher than the 80/80 standard criteria and agreed with the set hypothesis.

2. The learning achievement of the after implementation of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling rules by using learning STAD technique for Prathomsuksa 2 students showed the posttest mean at 18.26 accounting 85.66% which were higher than the set criteria and were statistically significant at .05.

3. The students after implementation of the exercise package for development of reading obscure Thai spelling rules by using learning STAD technique showed their satisfaction at the high level accounting for 2.60.

**KEYWORDS:** Thai Obscure Spelling Rules, Exercise Package, Learning STAD Technique

## บทนำ

ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ เป็นสมบัติทางวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและเสริมสร้างบุคลิกภาพของคนในชาติให้มีความเป็นไทยเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นสื่อแสดงภูมิปัญญาของบรรพบุรุษด้านวัฒนธรรม ประเพณี สุนทรียภาพ เป็นสมบัติล้ำค่าควรแก่การเรียนรู้ อนุรักษ์และสืบสานให้คงอยู่คู่ชาติไทยตลอดไป (กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ, 2552)

การอ่านสะกดคำภาษาไทยเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้เรียน ถือว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ในระดับชั้นประถมศึกษา ยึดหลักการเรียนรู้จากง่ายไปหายากและจะฝึกจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวม การแก้ปัญหาการอ่านการเขียนภาษาไทย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ปัญหาการอ่านไม่ออก

เขียนไม่ได้ อ่านไม่คล่อง เขียนไม่คล่อง ในขณะนี้ เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ครูผู้สอนทุกคนจะต้องร่วมมือกันไม่ใช่เฉพาะแต่ครูภาษาไทยเท่านั้น ต้องร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาเพื่อให้เยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติมีการพัฒนาหรือได้รับการแก้ไขตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา การอ่านสะกดคำ เป็นวิธีการสอนหนึ่งที่จะทำให้ นักเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะอ่านได้แม่นยำและเขียนได้ถูกต้อง การอ่านสะกดคำเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการนำเสียง พยัญชนะต้น สระวรรณยุกต์ และเสียงตัวสะกด มาประสมเรียงกันทำให้ออกเสียงต่าง ๆ ที่มีความหมายในภาษาไทย เพราะในการสอนแจกลูกประสมคำ จะดำเนินไปด้วยกันอย่างประสมกลมกลืน เพื่อให้ นักเรียนได้หลักเกณฑ์ทางภาษา ทั้งการอ่านและการเขียนไปพร้อมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ, 2546)

สภาพปัญหาการเรียนภาษาไทยในระดับ ประถม พบว่า ปัญหาการใช้ภาษาไทยของเยาวชนไทยในปัจจุบันมีปัญหาในเรื่อง การพูด อ่าน เขียน ภาษาไทยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับกาลเทศะและจากผลการสำรวจ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ทั่วประเทศในปีการศึกษา 2549 ทั้งหมดกว่า 636,000 คน พบว่า มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 79,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 ที่ยังไม่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ตามเกณฑ์ คือ ต้องอ่าน และเขียนคำศัพท์ได้ 3,000 คำ เป็นอย่างต่ำ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา ขั้นพื้นฐานได้วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ พบว่า มีสาเหตุมาจาก ปัญหาความยากจน และเด็กขาดเรียนบ่อย การไม่ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาสื่อสารกันในบ้าน และเด็กที่มีปัญหาการเรียนรู้อื่น (Learning Disability) ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีเด็กประเภทนี้ อยู่ประมาณร้อยละ 5-6 นอกจากนี้ ยังมีปัญหา ครูไม่เพียงพอส่วนใหญ่มิงานอื่นนอกเหนือ จากงานสอนเช่น งานธุรการ ส่งผลให้ครูไม่มี เวลาสอนเด็กได้อย่างเต็มที่ (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา, 2551) ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่อง มาจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนระดับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ได้ตระหนักถึงความ สำคัญของการพัฒนานักเรียนให้อ่านออกเขียน ได้ตามนโยบายของสถานศึกษา จึงได้วิเคราะห์ สภาพการณ์จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย พบว่า ปัญหา การอ่าน-เขียน ภาษาไทยได้ไม่ถูกต้อง นั้นมีสาเหตุ ดังนี้ (โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร, 2560)

1. นักเรียนอ่าน-เขียนสะกดคำได้ ไม่ถูกต้องเพราะไม่มีความรู้พื้นฐานในการสะกด คำตามมาตราตัวสะกดโดยเฉพาะตัวสะกดไม่ ตรงมาตราแม่กก แม่กด แม่กน แม่ภบ
  2. นักเรียนขาดการเตรียมความพร้อม ในระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ครอบครัวยุคใหม่ ถูกทอดทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าตายาย อยู่ในครอบครัวที่มีฐานะยากจน
  3. ครูผู้สอนเคยชินกับการสอน แบบเดิม โดยยึดแบบเรียนหนังสือเรียนเป็น หลักขาดการตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐาน การเรียนรู้เน้นมุ่งสอนเนื้อหาให้จบตามบทเรียน
  4. ผู้ปกครองไม่มีเวลาให้แก่บุตรหลาน จึงเกิดผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และการเรียนรู้ ของนักเรียน
  5. สังคม ภาษาพูดของคนในชุมชน และสังคม แตกต่างผิดเพี้ยนไปจากภาษากลาง (ภาษาราชการ) นักเรียนได้รับการถ่ายทอด ในการพูด-เขียนผิดมากบ้างน้อยบ้างตามสภาพ ของท้องถิ่น
  6. ขาดแคลนครูสอนไม่ ครบชั้น ครูคนเดียวสอนหลายชั้นหลายกลุ่มสาระ
- จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จะเห็น ได้ว่าปัญหาที่สำคัญของการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ที่ต้องเร่งปรับปรุง แก้ไขโดยเร่งด่วน คือ ปัญหานักเรียนไม่มีพื้นฐาน การอ่านสะกดคำ โดยเฉพาะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่กก แม่กด แม่กน แม่ภบ ได้ส่งผลต่อ การเรียนรู้ด้านการอ่าน เขียน ภาษาไทย ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 3

ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 104 คน และจากการสำรวจของฝ่ายวิชาการโรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร พบว่า มีนักเรียน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 ที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้และต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขโดยเร่งด่วน (โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร, 2560) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาวิธีการที่จะพัฒนาในเรื่อง การอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่ก ก แม่ก ด แม่ก น แม่ก บ เพื่อเป็นพื้นฐานในการอ่านเขียนภาษาไทยให้ถูกต้องซึ่งสามารถส่งผลต่อการเรียนรู้ในกลุ่มสาระอื่น ๆ ด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2546)

ผู้วิจัยจึงได้ ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และนวัตกรรม ที่ช่วยพัฒนาการสอนภาษาไทย ให้มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่คงทนจากการศึกษา พบว่า เครื่องมือที่เกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะทางการอ่านแนวทางหนึ่งที่แก้ปัญหาได้ คือ การใช้แบบฝึกเสริมทักษะมาใช้ในการพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา และกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ซึ่งเป็นเทคนิคที่พัฒนาขึ้นโดย สลาวิน (Slavin, 1995) เป็นการจัดการเรียนรู้แบบนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน โดยมีความหมายจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ว่า S – Student หมายถึง กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถทางการเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่รวมกันในห้องเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเดียวกัน T – Team หมายถึง กลุ่มผู้เรียนที่มีสมาชิก ที่ละความสามารถทางการเรียน ผู้ที่มีความรู้ จะต้องอธิบายให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกที่ยังไม่เข้าใจ A – Achievement หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่ม

จะดูได้ จากการประเมินตามสภาพของสมาชิกในกลุ่ม และแบบทดสอบที่ผู้สอนสร้างขึ้น D – Division หมายถึง การแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประมาณ กลุ่มละ 4 – 5 คน โดยมีอัตราส่วน ระหว่างนักเรียนเก่งปานกลาง และอ่อนเป็น 1 : 2 : 1 (ภาโณน เข้มเพชร, 2547) การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมา มีนักวิชาการ ที่นำการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มาใช้ในการศึกษา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลังเรียนรู้โดยการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เบญจวรรณ เสาวโค, 2553)

จากความสำคัญของแบบฝึกเสริมทักษะและกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้นำแบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก ก แม่ก ด แม่ก น แม่ก บ นำมาประกอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มาใช้สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่ก ก แม่ก ด แม่ก น แม่ก บ และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายให้สูงขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก ก แม่ก ด แม่ก น แม่ก บ ด้วย

กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

### สมมุติฐานการวิจัย

1. แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีประสิทธิภาพที่ระดับ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อยู่ในระดับ มาก

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 3 ห้องเรียน 104 คนที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนห้อง 2/3 ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้ห้องเป็นหน่วยสุ่ม (Cluster Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD คือ

1. แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรง มาตราจำนวน 4 ชุด ประกอบด้วย

1.1 แบบฝึกการอ่านสะกดคำเรื่อง มาตราแม่ก

1.2 แบบฝึกการอ่านสะกดคำเรื่อง มาตราแม่กด

1.3 แบบฝึกการอ่านสะกดคำเรื่อง มาตราแม่กน

1.4 แบบฝึกการอ่านสะกดคำเรื่อง มาตราแม่กบ

2. แผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 4 หน่วยการเรียนรู้

2.1 หน่วยที่ 1 เรื่อง มาตรา แม่ก

จำนวน 6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง

## 2.2 หน่วยที่ 2 เรื่อง มาตรา แม่กด

จำนวน 6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง

## 2.3 หน่วยที่ 3 เรื่อง มาตรา แม่กน

จำนวน 6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง

## 2.4 หน่วยที่ 4 เรื่อง มาตรา แม่กบ

จำนวน 6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง

3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ก่อนเรียน – หลังเรียน (Pre-test – Post-test) เป็นแบบทดสอบที่เน้นการอ่านและเขียน ตัวสะกดไม่ตรงมาตรา โดยการสุ่มจากมาตรา ตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก ก แม่กด แม่กน แม่กบ แบ่งเป็นการอ่านออกเสียง 40 คำ ข้อละ 0.5 คะแนน และแบบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวม 40 คะแนน

4. แบบสำรวจความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ จำนวน 10 ข้อ

## การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา ผู้วิจัยดำเนินการสร้างดังนี้

### 1.1 ขั้นวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผู้เรียนจากสภาพการณ์ของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และจากการสังเกตพบว่า นักเรียนไม่มีพื้นฐานทางการอ่านสะกดคำโดยเฉพาะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา จึงได้วิเคราะห์เนื้อหาจากคำศัพท์พื้นฐาน มาตราแม่ก แม่กด แม่กน

แม่กบ คำใหม่ คำยาก จากหนังสือเรียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งเป็นหนังสือที่จัดทำตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มากำหนดขอบเขตเนื้อหา และคาบเวลาในการจัดทำแบบฝึก เสริมทักษะ

### 1.2 ขั้นตอนออกแบบ

1.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านสะกดคำให้ตรงตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

1.2.2 จัดเรียงลำดับขั้นตอนเนื้อหาศึกษาเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบฝึกตามทฤษฎีประเภทของแบบฝึกพัฒนาการของเด็ก กับการอ่านประโยชน์ของแบบฝึกรูปแบบหลักการและเทคนิคการสร้างแบบฝึก

1.2.3 กำหนดเนื้อหาจากคำศัพท์บัญญัติพื้นฐานมาตราตัวสะกดไม่ตรงมาตรา คำใหม่ คำยากจากบทเรียนในหนังสือภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

### 1.3 ขั้นการพัฒนา

1.3.1 นำเนื้อหาเรื่อง ตัวสะกดมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบจากคำบัญชีพื้นฐาน คำยาก คำใหม่ในบทเรียน และคำที่นักเรียนควรรู้ จากหนังสือเรียนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สร้างเป็นแบบฝึกเสริมทักษะจำนวน 4 ชุด ชุดละ 8 แบบฝึก

1.3.2 นำแบบฝึกเสริมทักษะเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงด้านเชิงโครงสร้าง

และความสอดคล้องระหว่างสาระสำคัญกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผล รวมทั้งเสนอแนะในเนื้อหาและ ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมในรูปแบบฝึกเสริม ทักษะแต่ละชุด แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อการ ยอมรับค่าเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 3.50 และส่วน เบี่ยงเบนไม่เกิน 1.0 (กาญจนา วัฒนาย, 2550) ซึ่งผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าเฉลี่ย ของการประเมินเท่ากับ 4.06 มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

#### 1.4 ขั้นทดลองใช้

##### 1.4.1 นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 1

ทดลองแบบ 1 : 1 กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร จำนวน 3 คน โดยทดลองใช้กับเด็กที่มีผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนเก่ง 1 คน ปานกลาง 1 คน เรียนอ่อน 1 คน โดยใช้เกณฑ์จากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน ในภาคเรียนที่ 1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยแบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตรา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 แล้วจึงให้นักเรียน ทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการทดลอง พบว่า แบบฝึกเสริมทักษะ ภาษาไทยเรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรง มาตรา ทั้ง 4 ชุด คือ แม่กก แม่กน แม่กด แม่กบ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 87.19/85.00

##### 1.4.2 นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2

ทดลองแบบกลุ่มเล็กกับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร จำนวน 10 คน โดยทดลองใช้กับเด็กที่มี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเก่ง 3 คน ปานกลาง 4 คน เรียนอ่อน 3 คน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบแบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทยเรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แล้วจึง ให้นักเรียนทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนจากการทดลอง พบว่า แบบฝึกเสริม ทักษะภาษาไทยเรื่อง การอ่านคำ ที่มีตัวสะกด ไม่ตรงมาตราทั้ง 4 ชุด คือ แม่กก แม่กน แม่กด แม่กบ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 85.54/84.75 สูงกว่าเกณฑ์ 80/80

##### 1.4.3 นำไปทดลองใช้ครั้งที่ 3

ทดลองแบบกลุ่มใหญ่กับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2/2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร จำนวน 30 คน โดยทดลองใช้กับเด็กที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเก่ง 10 คน ปานกลาง 10 คน เรียนอ่อน 10 คน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบแบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แล้วจึงให้นักเรียนทำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนพบว่า แบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตรา ทั้ง 4 ชุด คือ แม่กก แม่กน แม่กด แม่กบ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 84.83/85.67 สูงกว่า เกณฑ์ 80/80 จากนั้นพิมพ์ฉบับจริง จำนวน 34 เล่ม เพื่อนำไปทดลองจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ในชั้นประเมินผล

#### 1.5 ขั้นประเมินผล

นำแบบฝึกเสริมทักษะที่ หาประสิทธิภาพแล้วตามข้อ 1.4.3 ไปใช้กับ กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2/3 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## 2. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง

การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก  
แม่กน แม่กด แม่กบ สำหรับชั้นประถมศึกษา  
ปีที่ 2 ดำเนินการสร้าง ดังนี้

### 2.1 ชั้นวิเคราะห์

#### 2.1.1 ศึกษาหลักสูตรสถาน

ศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระ  
การเรียนรู้ภาษาไทย และคู่มือการสอนภาษา  
ไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ตลอดจนหนังสือ  
เรียนและแบบเรียนที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.2 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

#### 2.1.3 วิเคราะห์จุดประสงค์

การเรียนรู้วิชาภาษาไทยจากคู่มือภาษาไทย  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 แล้วเขียนจุดประสงค์  
เชิงพฤติกรรม

#### 2.1.4 วิเคราะห์เนื้อหาให้

สอดคล้องจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ได้วิเคราะห์  
ไว้ในข้อ 2

### 2.2 ชั้นออกแบบ

#### 2.2.1 นำเนื้อหาที่วิเคราะห์

แล้วกำหนดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้  
โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 หน่วย หน่วยละ  
6 แผน แผนละ 1 ชั่วโมง คือ

#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง

มาตราตัวสะกดแม่ก

#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง

มาตราตัวสะกดแม่กด

#### หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่อง

มาตราตัวสะกดแม่กน

## หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง

มาตราตัวสะกดแม่กบ

### 2.2.2 กำหนดการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ซึ่งมี  
5 ขั้นตอน ดังนี้

#### 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียนและแจ้ง

จุดประสงค์การเรียนรู้

#### 2) ชักจูงกรรมการเรียนการสอน

#### 3) ชื่นชม

#### 4) ชื่นวัดและประเมินผล

#### 5) ชื่นสร้างความประทับใจ

### 2.2.3 เขียนแผนการจัดการ

เรียนรู้ตามหัวเรื่องให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับ  
ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่กำหนดไว้โดยกำหนด  
กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค STAD ตาม  
ขั้นตอนในข้อ 2.2.2

### 2.3 ชั้นพัฒนา

#### 2.3.1 นำแผนการจัดการเรียนรู้

ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ  
ความถูกต้องและความเหมาะสมในด้านเนื้อหา  
ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง กิจกรรมการเรียนรู้  
สื่อการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล  
และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

#### 2.3.2 สร้างแบบประเมินคุณภาพ

ของแผนการจัดการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ  
จำนวน 3 คนประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน  
ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงเหมาะสม

มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสม

ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย  
ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสม  
น้อยที่สุด

แล้วนำผลการประเมินไปหา  
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการ  
ประเมินคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้  
ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 อยู่ในระดับ  
เหมาะสมมากที่สุด

#### 2.4 ขั้นทดลอง

นำไปทดลองใช้ประกอบกับ  
การทดลองหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริม  
ทักษะ ดังนี้

##### 2.4.1 นำไปทดลองใช้ประกอบ

การหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะ  
ครั้งที่ 1 ทดลองแบบ 1 : 1 กับนักเรียนชั้นประถม  
ศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร  
จำนวน 3 คน โดยทดลองใช้กับเด็กที่มี  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เก่ง 1 คน ปานกลาง 1 คน  
เรียนอ่อน 1 คน จากนั้นนำแผนมาปรับปรุงแก้ไข  
ข้อบกพร่องที่พบเกี่ยวกับภาษา และการใช้คำถาม

##### 2.4.2 นำไปทดลองใช้ประกอบ

การหาประสิทธิภาพ แบบฝึกเสริมทักษะ  
ครั้งที่ 2 ทดลองแบบกลุ่มเล็ก กับนักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียนเทศบาล 1  
วัดพรหมวิหาร จำนวน 10 คน โดยทดลองใช้  
กับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เก่ง 3 คน  
ปานกลาง 4 คน เรียนอ่อน 3 คน จากนั้น  
นำมาปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม  
อีกครั้งหนึ่ง

##### 2.4.3 นำไปทดลองใช้ประกอบ

การหาประสิทธิภาพแบบฝึกเสริมทักษะ  
ครั้งที่ 3 ทดลอง แบบกลุ่มใหญ่ คือ นักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/2 โรงเรียนเทศบาล 1  
วัดพรหมวิหาร จำนวน 30 คน โดยทดลองใช้  
กับเด็กที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เก่ง 10 คน  
ปานกลาง 10 คน เรียนอ่อน 10 คน จัดกิจกรรม  
การเรียนรู้ประกอบการใช้แบบฝึกเสริมทักษะ  
ภาษาไทยเรื่อง การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรง  
มาตราชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 แล้วทำแบบ  
ทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อหา  
ประสิทธิภาพของแบบฝึกทักษะ จากนั้นจึงได้  
ทำการพิมพ์ฉบับจริง เพื่อนำไปศึกษาผลสัมฤทธิ์  
กับกลุ่มตัวอย่าง ในขั้นประเมินผล

#### 2.5 ขั้นประเมินผล

ผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้  
เรื่อง การอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่ด  
แม่กน แม่บ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ไปใช้กับ  
กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ  
ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้แบบ  
ฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การอ่านคำที่มี  
ตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการเรียนรู้  
แบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นลำดับต่อไป

### 3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ เรื่อง

การอ่านคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงมาตรา  
แม่ก แม่ด แม่กน แม่บ เป็นแบบทดสอบ  
(ก่อนเรียน - หลังเรียน) ที่มีวัตถุประสงค์  
เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรง  
มาตรา โดยมีขั้นตอนในการสร้าง และหา  
ประสิทธิภาพ ดังนี้

#### 3.1 ขั้นวิเคราะห์

วิเคราะห์เนื้อหาที่ใช้สร้าง  
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์จากคำศัพท์บัญชี  
พื้นฐาน คำใหม่ คำยาก ของมาตราตัวสะกด  
ไม่ตรงมาตราแม่ก แม่ด แม่กน แม่บใน

หนังสือเรียนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ซึ่งเป็นหนังสือที่ได้จัดทำขึ้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหา

### 3.2 ขั้นตอนออกแบบ

ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การสร้างข้อสอบวิชาภาษาไทย และคู่มือการวัดประเมินผลระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ออกแบบโดยให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมด้านความรู้ ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ เป็นแบบทดสอบที่เน้นทักษะด้านการอ่านตัวสะกด ไม่ตรงมาตรา โดยการสุ่มเนื้อหาจากตัวสะกดมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ แบ่งเป็นแบบทดสอบการอ่านสะกดคำ 40 คำ คำละ 0.5 คะแนน รวมคะแนน 20 คะแนน และแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมทั้งสิ้น 40 คะแนน

### 3.3 ขั้นพัฒนา

นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมินผล 3 คน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความสอดคล้อง ระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์การเรียนรู้ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ค่า (IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 ได้ข้อทดสอบอัตราที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 40 ข้อ และข้อสอบปรนัยที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ

ได้ข้อสอบที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ จำนวน 70 ข้อ (กาญจนา วัฒนา, 2550)

### 3.4 ขั้นตอนทดลองใช้

3.4.1 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มรอบรู้ ซึ่งเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเคยเรียนเนื้อหา เรื่อง การอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ มาแล้ว จำนวน 34 คน มาสอบอ่าน 40 คำ คำละ 0.5 คะแนน และข้อสอบปรนัย 30 ข้อ จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน โดยข้อที่ตอบถูกต้องให้ 1 คะแนน ข้อที่ตอบผิดหรือไม่ตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ในข้อเดียวกันให้ 0 คะแนน รวมคะแนนการอ่านคำ 20 คะแนน ปรนัย 30 คะแนน

3.4.2 นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบข้อสอบปรนัยมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบเป็นรายข้อโดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.2 – 0.8 (นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555) ได้ข้อสอบปรนัย 20 ข้อ และข้อสอบอัตนัย จำนวน 40 ข้อ รวมเป็น 60 ข้อ สำหรับใช้เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คำนวณโดยใช้สูตร KR-20 ตามวิธีของ Kuder – Richardson (นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

4. แบบวัดความพึงพอใจ มีขั้นตอนในการสร้างและหาประสิทธิภาพ ดังนี้

### 4.1 ขั้นวิเคราะห์และการออกแบบ

วิเคราะห์เนื้อหาจากจุดประสงค์ การวิจัย และศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบวัดความพึงพอใจโดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีมีรายละเอียด ดังนี้

4.1.1 กำหนดข้อคำถาม ที่ต้องการวัดความพึงพอใจให้ครอบคลุม วัตถุประสงค์

4.1.2 ตรวจข้อคำถามและ กำหนดมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ ดังนี้



คะแนน 3 คะแนน หมายความว่า พึงพอใจมาก ใช้สัญลักษณ์



คะแนน 2 คะแนน หมายความว่า พึงพอใจปานกลาง ใช้สัญลักษณ์



คะแนน 1 คะแนน หมายความว่า พึงพอใจน้อย ใช้สัญลักษณ์

4.1.3 กำหนดเกณฑ์ประเมิน ความพึงพอใจดังนี้

คะแนน 2.60 – 3.00 หมายถึง พึงพอใจมาก

คะแนน 1.60 – 2.59 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

คะแนน 1.00 – 1.59 หมายถึง พึงพอใจน้อย

#### 4.2 ขั้นพัฒนา

นำแบบวัดความพึงพอใจ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเมิน ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและหาค่าความ สอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.80–1.00 และ นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแบบวัดความพึง

พอใจให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

#### 4.3 ขั้นทดลองใช้

นำแบบวัดความพึงพอใจ ที่มีต่อแบบฝึกเสริมทักษะไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/1 โรงเรียน เทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นนักเรียน ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

#### 4.4 ขั้นประเมินผล

นำแบบวัดความพึงพอใจ ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/3 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่เป็น กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาความพึงพอใจตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิค STAD ประกอบการใช้แบบฝึกเสริมทักษะ การอ่านสะกดคำทั้ง 4 ชุด ชุดละ 8 แบบฝึก และแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 หน่วย หน่วยละ 6 ชั่วโมง รวม 24 ชั่วโมง โดยได้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบทุกแผน

3. ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียน (Post-test) ด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียน

4. ให้นักเรียนตอบแบบวัดความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริม

ทักษะตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 โดยใช้สูตร  $E_1/E_2$  (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555)

2. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของเนื้อหา โดยหาค่า IOC ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความยากง่าย ( $p$ ) ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) ค่าความเชื่อมั่นของข้อสอบปรนัย หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค และหาความแตกต่างคะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน หลังเรียน ด้วย  $t$ -test (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555)

## ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียน

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร) อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีค่า  $E_1/E_2$  เท่ากับ 84.83/85.67 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีคะแนนค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 34.56 คิดเป็นร้อยละ 86.40 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยตาราง  $t$ -test พบว่า ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 18.26 มีความแตกต่างของคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียน-หลังเรียน ด้วยตาราง T-Test

| ทดสอบ     | n  | $\bar{X}$ | S.D  | df | t      | p-value |
|-----------|----|-----------|------|----|--------|---------|
| ก่อนเรียน | 34 | 23.12     | 1.02 | 33 | 18.26* | .0000   |
| หลังเรียน | 34 | 34.56     | 1.18 |    |        |         |

\*  $P \leq .05$

3. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/3 ที่เรียนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบด้วยกิจกรรม

การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.60$ ) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ความพึงพอใจของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เรียนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD

| รายการประเมิน                | $\bar{X}$   | S.D         | การแปลความหมาย |
|------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ด้านครูผู้สอน                | 2.60        | 0.42        | มาก            |
| ด้านเนื้อหา                  | 2.50        | 0.50        | มาก            |
| ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ | 2.72        | 0.80        | มาก            |
| ด้านสภาพแวดล้อมในห้องเรียน   | 2.58        | 0.77        | มาก            |
| <b>รวม</b>                   | <b>2.60</b> | <b>0.62</b> | <b>มาก</b>     |

### การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. แบบฝึกเสริมทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีเนื้อหาที่ใช้สอนเหมาะสมกับระดับความรู้ ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการอยากที่จะเรียนรู้เนื่องจากมีภาพที่น่าสนใจและเนื้อหาที่ทำท่าย ทำให้นักเรียนสนใจในการอ่านคำในตัวสะกดไม่ตรงมาตรามากขึ้น มีการสร้างและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญให้ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาทั้งสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรและยังได้นำไปทดลองใช้กับนักเรียน 3 กลุ่ม

คือ กลุ่ม 1:1 กลุ่ม 1:10 และกลุ่ม 1:100 จนทำให้แบบฝึกเสริมทักษะมีประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 84.83/85.67 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีการทำงานแบบร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการช่วยเหลือแนะนำความรู้ให้แกกัน เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (สุนทร ลิขิตพานนท์ และคนอื่น ๆ, 2545) จึงทำให้แบบฝึกมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับญัตติสนาถ สุกสี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างแบบฝึกพร้อมกับภาพการ์ตูนเพื่อพัฒนาการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตรา สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า แบบฝึกมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 91.29/89.33 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการใช้แบบฝึกโดยภาพรวมเห็นด้วยมาก

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกเสริม

ทักษะคิดเป็นร้อยละ 87.79 สูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 อาจเป็นเพราะว่าแบบฝึกเสริมทักษะทำให้นักเรียนสามารถฝึกทักษะได้ด้วยตนเอง และมีรูปแบบน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ มีเนื้อหาเข้าใจง่ายส่งเสริมทักษะการอ่านดีขึ้นกว่าเดิม และเมื่อเสริมด้วยกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD (Slavin, 1995) ที่ได้จัดกลุ่มย่อยคละระดับความสามารถด้านการเรียนระหว่างผู้ที่เรียนเก่ง เรียนปานกลาง และเรียนอ่อน ในอัตราส่วน 1:2:1 โดยจัดให้สมาชิกภายในกลุ่มทำหน้าที่ในกลุ่ม เช่น มีผู้นำกลุ่ม ผู้ชี้แนะ และผู้ตรวจสอบต่างคนต่างทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือกันในการเรียนบทเรียนเกี่ยวกับการอ่านออกเสียงไม่ตรงตามมาตรา แม่ก ก แม่กด แม่กน และแม่กบ ซึ่งเด็กที่ยังออกเสียงได้ไม่ถูกต้องจะได้เด็กเก่งที่ออกเสียงได้ถูกต้องเป็นผู้ให้คำชี้แนะฝึกฝนให้จนสามารถอ่านออกเสียงได้ถูกต้อง เมื่อวัดผลและประเมินผลการทดสอบการอ่านออกเสียงนักเรียนในกลุ่มสามารถอ่านออกเสียงได้ถูกต้อง เมื่อครูได้ประกาศผลคะแนนในแต่ละบทเรียนทั้งคะแนนบุคคลและคะแนนกลุ่มสามารถทำคะแนนได้ดีขึ้น ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นอยากเรียนอยากประสบความสำเร็จจึงเป็นผลให้ผลการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราประกอบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจวรรณ เสาวโค (2553) ที่ศึกษาการเขียนสะกดคำตามมาตราตัวสะกดโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบ

ร่วมมือเทคนิค STAD สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอัมพวรรณ โคโตลี (2550) ที่พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะการสะกดคำมีความเป็นไปได้ที่ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่สูงขึ้นร้อยละ 73.49 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราแม่ก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้เทคนิค STAD พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ความสนใจในการเรียน มีความตั้งใจและกระตือรือร้น ที่จะทำแบบฝึกเสริมทักษะมาก อาจเนื่องมาจากการเรียนด้วยแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา ร่วมกับวิธีสอนแบบร่วมมือเทคนิค STAD ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ เหมาะสมต่อวัยของผู้เรียน จึงช่วยให้ผู้เรียนสามารถ อ่าน เขียนและเข้าใจเนื้อหามากขึ้น ซึ่งวิธีการสอนดังกล่าวได้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ด้วยการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ตลอดจนการได้รับผลตอบแทนเป็นความภาคภูมิใจในการได้คะแนนผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น นักเรียนมีความสนใจตั้งใจที่จะร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เนื่องจากได้รับความรู้มากขึ้น ดังที่ Maslow (1970) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการก็จะมี ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับสวัสดิ์ สุขโสม (2551) ที่ศึกษาการ

จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกทักษะเรื่อง การอ่านและการเขียนคำที่สะกดไม่ตรงมาตรา ตัวสะกดกลุ่มสระการเรียนรู้ภาษาไทยระดับ ชั้นประถมศึกษาที่พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมโดยใช้ แบบฝึกทักษะอยู่ในระดับมาก (สุภาพ พงษ์ดุษย์, 2551)

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนควรใช้แบบฝึกเสริมทักษะ พัฒนาการอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วย กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD โดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียนและบริบทของ สถานศึกษา เพื่อความเหมาะสมต่อการส่งเสริม การเรียนวิชาภาษาไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ครูผู้สอน ควรศึกษาคู่มือการใช้ให้ เข้าใจ ก่อนใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการ อ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตราด้วยกิจกรรมการ เรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD และอาจมีการ เปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงแก้ไขได้ตามความ เหมาะสมหรือดุลยพินิจ

3. ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพราะ การทำงานเป็นกลุ่มทำให้นักเรียนได้แสดงความ คิดเห็นร่วมกัน เป็นการช่วยส่งเสริมให้แก่เด็กที่ มีปัญหาการอ่าน โดยวิธีการให้เด็กเก่งช่วยเด็ก อ่อนเป็นการปลูกฝังคุณธรรมทั้งผู้ให้และผู้รับ

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการ ใช้แบบฝึกเสริมทักษะพัฒนาการอ่านตัวสะกด ไม่ตรงมาตราแม่กก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วย กิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับเครื่องมือ นวัตกรรม และวิธีสอนเทคนิค อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพัฒนา ทักษะการอ่านและเขียนให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาการใช้แบบฝึกเสริม ทักษะพัฒนา การอ่านตัวสะกดไม่ตรงมาตรา แม่กก แม่กด แม่กน แม่กบ ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ แบบร่วมมือเทคนิค STAD ในรูปแบบของสื่อ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (สื่อ CAI)

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2546). *การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่ง สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- เกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2551). การเขียนแผนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- กาญจนา วัฒมาญ. (2550). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- ณัฐฐานาถ สุกสิ. (2558). การสร้างแบบฝึกหัดร่วมกับภาพการ์ตูนเพื่อพัฒนาการเขียนสะกดคำที่มีตัวสะกดไม่ตรงตามมาตราสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2555). สถิติเพื่อการวิจัยฉบับเสริมการวิเคราะห์ข้อมูล Microsoft Excel. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เบญจวรรณ เสาวโค. (2553). การพัฒนาทักษะการอ่านและเขียนคำพื้นฐานภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะประกอบการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD + R. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ภาโณน เข้มเพชร. (2547). การสร้างแผนการจัดการเรียนรู้เรื่องพื้นที่ผิวและปริมาตร โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบ เอส ทีเอ ดี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- โรงเรียนเทศบาล 1 วัดพรหมวิหาร. (2560). โครงการแก้ไขปัญหานักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้. เชียงราย: โรงเรียนเทศบาล 1 (วัดพรหมวิหาร).
- สวัสดี สุขโสม. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการอ่านและการเขียนสะกดคำไม่ตรงมาตราตัวสะกดโดยใช้แบบฝึกกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. (การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุคนธ์ ลินธพานนท์, วิธนา ณ ระนอง, พงษ์จันทร์ สุขยิ่ง, ปัญญา สังข์ภิรมย์, ศรีลักษณ์ มาโกมล, จันทรเพ็ญ ชุมเดช และพิวิธสา นภารัตน์. (2545). การจัดกระบวนการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สุภาพ พงษ์ดุษ. (2551). ผลการใช้แบบฝึกเสริมทักษะภาษาไทย เรื่อง การอ่านสะกดคำ แม่กน แม่กด แม่กบที่ไม่ตรงมาตราสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนอนุบาลแม่สาย (สายศิลปะศาสตร์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).
- อัมพวรรณ โคโตลี. (2550). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะการสะกดคำกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนอนุบาลศรีวิไล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. (ปริญญาานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test*. (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers.

Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning theory, research and practice*. (2<sup>nd</sup> ed). Massachusetts:

Macmillan Publishing Company.



การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การเรียนวิทยาศาสตร์ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา  
โดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น  
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

AN ACTION RESEARCH ON A STEM EDUCATION LEARNING WITH  
AN ENGINEERING DESIGN PROCESS IN CONJUNCTION WITH LOCAL  
WISDOM FOR LOWER SECONDARY SCHOOL STUDENTS

อนิดา รัชเวทย์<sup>1\*</sup>, มัลลิกา ศุภิมาส<sup>2</sup> และ ยุทธนา ชัยเจริญ<sup>3</sup>

Anodar Ratchawet<sup>1\*</sup>, Mallika Suphimas<sup>2</sup> and Yuttana Chaijalearn<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 202 ถนนช้างเผือก ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300<sup>1,2</sup>

มหาวิทยาลัยนเรศวร 99 หมู่ 9 ต.ท่าโพธิ์ อ.เมืองพิษณุโลก จ.พิษณุโลก 65000<sup>3</sup>

Chiangmai Rajabhat University, 202 Chang Puak Road, Chang Puak Sub-district, Maung ChiangMai District,  
Chiangmai Province 50300 <sup>1,2</sup>

Naresuan University, 99 Moo 9, Tha Pho Sub-district, Muang Phitsanulok District, Phitsanulok Province 65000<sup>3</sup>

\*Corresponding Author E-mail: anodar@gmail.com

(Received: Dec 27, 2018; Revised: May 29, 2019; Accepted: May 29, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา ในกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 31 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสแห่งหนึ่งในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษาจำนวน 3 แผนเป็นเวลา 12 ชั่วโมง การบันทึกหลังการสอน และแบบประเมินชิ้นงานจากการเรียนการสอน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกหลังการสอน อนุทินของนักเรียน ชิ้นงานของนักเรียน และแบบประเมินชิ้นงานและพฤติกรรมของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ วิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยใช้กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมี 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นระบุปัญหา ควรกระตุ้น

<sup>1</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

<sup>2</sup>นักศึกษาลำดับสูงสุดครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

<sup>3</sup>นักศึกษาลำดับสูงสุดการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ให้ผู้เรียนสนใจด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น ขั้นที่ 2 การรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการทำงานกลุ่ม ขั้นที่ 3 ออกแบบวิธีการแก้ปัญหา ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการแก้ปัญหาและทักษะการทำงาน ขั้นที่ 4 การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการลงมือปฏิบัติและทักษะการทำงานกลุ่ม ขั้นที่ 5 การทดสอบ ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขวิธีการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้วิเคราะห์ผลงานของกลุ่มตนเองพร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดแนวคิดในการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน และขั้นที่ 6 การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้นำเสนอวิธีการแก้ปัญหาชิ้นงาน

**คำสำคัญ:** การวิจัยเชิงปฏิบัติการ, สะเต็มศึกษา, กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม, ภูมิปัญญาท้องถิ่น,

## ABSTRACT

This action research aimed to study the learning management by using a STEM education framework with a 6-steps engineering design process in conjunction with local wisdom for teaching the "Natural Cotton Dyeing" for 31 Matthayomsuksa I students, in the 2<sup>nd</sup> semester of the 2017 academic year at one of an expansion opportunity school in Muang District, Chiangmai province. The random technique was used to select the sample group. The research instruments were three STEM education lesson plans with a total of 12 hours, which were composed of activity worksheets, knowledge worksheets, post teaching notes and product assessment forms. The statistic values used were mean and standard deviation values and data analysis with data triangulation method.

The research findings showed the STEM activity learning process in conjunction with local wisdom by using 6 steps of learning, step I included problem setting ability where student should be motivated to pay attention to local wisdom. Step II was data collection with a focus on team work. Step III was engineering design process with a focus on problem solving skills and team work. Step IV was planning and problem solving with a focus on practice and active learning activity. Step V was testing and evaluation with a focus on students' work and their comments and ideas. Step VI was problem solving presentation where students were involved in presenting their problem-solving methods.

**KEYWORDS:** Action Research, STEM Education, Engineering Design Process, Local Wisdom.

## บทนำ

รัฐบาลประกาศแผนพัฒนาประเทศไทย 4.0 เป็นความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและพัฒนาและการปฏิรูปทางการศึกษาไปพร้อมกัน เพื่อพัฒนาประชากรในประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ นำไปพัฒนาตนเอง และนำความรู้ไปประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะส่งผลให้ประเทศเจริญก้าวหน้าต่อไป (รุ่ง แก้วแดง, 2542)

การพัฒนาการศึกษาของประเทศนั้นต้องเริ่มจากการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน โดยการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างมีเป้าหมายของรายวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ หรือที่เราเรียกว่า สะเต็มศึกษา (STEM Education) (มนตรี จุฬาววัฒนมณฑล, 2556) การจัดการเรียนการสอนสะเต็มศึกษา (STEM Education) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบูรณาการศาสตร์ในรายวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ โดยแนวคิดดังกล่าวเกิดจากการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของ NGSS โดยมี 3 องค์ประกอบดังนี้ 1. Practice (แนวปฏิบัติ) 2. Crosscutting Concepts (แนวคิดข้ามศาสตร์) และ 3. Core Ideas (ความคิดหลัก) โดยการนำความรู้ในด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในกลุ่ม

รายวิชาของการจัดการเรียนรู้สะเต็มศึกษา (ปฐมาภรณ์ พิมพ์ทอง, 2561) โดยในการจัดการเรียนรู้ของรายวิชาการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษามีมุมมองการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาสองคำ คือรายวิชาเทคโนโลยีและวิศวกรรมศาสตร์ โดยในรายวิชาสองคำนี้เป็นรายวิชาของการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ดังนี้ วิศวกรรมศาสตร์เป็นศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งการใช้ ความรู้ และกระบวนการในการออกแบบเพื่อแก้ไขปัญหาและเทคโนโลยี คือ ผลผลิตที่วิศวกรใช้ความรู้ในการออกแบบและสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความจำเป็นและความต้องการของมนุษย์ นักการศึกษาได้ให้คำนิยามของกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม (Engineering Design Process) ว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. ระบุปัญหา/ความต้องการ 2. ศึกษาวิจัย จัดลำดับ เป้าหมายและข้อจำกัด 3. หาวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ 4. เลือกวิธีการแก้ไข ปัญหาที่ดีที่สุดภายใต้ข้อจำกัด 5. สร้างโมเดลหรือรูปแบบของการแก้ปัญหา 6. ทดสอบ/ประเมินผลการใช้รูปแบบ 7. นำเสนอ/สื่อสารผลการประเมิน และ 8. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบของการแก้ปัญหา (สิรินภา กิจเกื้อกูล, 2558) ซึ่งในการเรียนการสอนนั้นต้องคำนึงถึงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับกรอบการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจแนวคิดทางวิทยาศาสตร์และสามารถนำมาออกแบบนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน ตลอดจนได้เทคโนโลยีซึ่งเป็น

ผลผลิตจากระบบการเชิงวิศวกรรม (สุธีระ ประเสริฐสรณ์, 2558)

การจัดการเรียนการสอนโดยการออกแบบกระบวนการเชิงวิศวกรรมให้ความสำคัญกับการบูรณาการศาสตร์ทั้งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ซึ่งเรียนรู้โดยใช้บริบทเป็นฐานและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยการจัดกิจกรรมที่เน้นการออกแบบและแก้ปัญหา การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา (สุทธิดา จำรัส, 2560; Chamrat, Manokarn and Thammaprateep, 2019) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านบริบทภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาวิทยาศาสตร์ มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดจิตสำนึกและเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเองจากการศึกษาได้ (กรมวิชาการ, กองวิจัยทางการศึกษา, 2542) (นิคม ชมภูหลง, 2548)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, 2561) กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ ทักษะกระบวนการ มีทักษะสำคัญในการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การแก้ไข

ปัญหาที่หลากหลาย และสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียน รวมทั้งตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีมวลมนุษย์และสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลและผลกระทบซึ่งกันและกัน ตลอดจนนำความรู้ความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและการดำรงชีวิต จะเห็นได้ว่าหลักสูตรให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นการนำแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยการออกแบบกระบวนการเชิงวิศวกรรมไปบูรณาการร่วมกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในรายวิชาวิทยาศาสตร์จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ตลอดจนทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับภูมิปัญญาท้องถิ่นได้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา โดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

### ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมวิจัย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 ของโรงเรียน A (นามสมมุติ) เป็นโรงเรียนขยายโอกาสแห่งหนึ่ง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1 ห้อง มีนักเรียน 31 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

## ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่พบและนำมาใช้จัดการเรียนรู้ คือ การย้อมสีย้อมผ้าฝ้ายจากสีธรรมชาติ
2. วิเคราะห์หาความรู้ ทักษะทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา โดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์ความรู้และทักษะในรายวิชา วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่อง การย้อมสีด้วยฝ้ายจากแก่นไม้ฝาง

| รายวิชา                      | การวิเคราะห์ความรู้และทักษะ                                                                                                                                                              |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิทยาศาสตร์ (Science)        | กระบวนการย้อมสีด้วยฝ้าย การเตรียมน้ำย้อม การเตรียมสารละลายที่นำมาใช้เป็นสารช่วยติด บำบัดที่ทำให้เส้นด้ายติดสี การใช้อุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์และการป้องกันอันตรายที่เกิดจากสารเคมี           |
| เทคโนโลยี (Technology)       | การใช้สื่อสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล การเลือกใช้วัสดุและสารเคมีมาประยุกต์ใช้ในการย้อมสีด้วยฝ้าย การสร้างสิ่งของเครื่องใช้ผลิตภัณฑ์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบชิ้นงาน              |
| วิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) | การวางแผนการทดลอง การปฏิบัติงาน การออกแบบการทดลอง และการออกแบบลวดลายที่จะใช้สร้างผลิตภัณฑ์จากการย้อมสีด้วยฝ้าย                                                                           |
| คณิตศาสตร์ (Mathematic)      | การวัดปริมาตรสารที่ใช้ในการทดลอง การคิดคำนวณงบประมาณที่ใช้ อัตราส่วนในแต่ละขั้นตอนในการทำการทดลอง รูปทรงเรขาคณิต การให้เหตุผล การใช้ความรู้เกี่ยวกับรูปทรงเรขาคณิตไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ |

3. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ได้แก่ (1) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มี 2 สาระ ประกอบด้วย

สาระที่ 2 วิทยาศาสตร์กายภาพ สาระที่ 4 เทคโนโลยี และ (2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มี 2 สาระ ประกอบด้วย สาระที่ 1 จำนวนและพีชคณิต และ สาระที่ 2 การวัดเรขาคณิต ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3)

5. นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้กับ  
กลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัย และประเมินผลการ  
จัดการเรียนรู้

6. วิเคราะห์และสรุปผลการการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามกรอบ

แนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบ

เชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น  
ดังตารางที่ 2

2. บันทึกหลังการสอนของครู

**ตารางที่ 2** แผนการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม  
ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่อง การย้อมสีด้ายฝ้ายจากสีธรรมชาติโดยใช้สีจากแก่นไม้ฝางเป็น  
ตัวแทนจากสีธรรมชาติ

| กิจกรรมที่<br>(เวลาที่ใช้)                                          | สถานการณ์ที่ให้นักเรียนแก้ปัญหา                                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                    |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1. Being<br>Colorful on<br>Cotton Yarns<br>with STEM<br>(3 ชั่วโมง) | กำหนดให้ผู้เรียนเป็นแข่งขันการพัฒนาเจดสีจากการย้อม<br>สีด้ายฝ้ายจากแก่นไม้ฝางขึ้นในชุมชน ต้องส่งเจดสีในการ<br>ย้อมด้ายฝ้ายจากแก่นไม้ฝาง ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ต้องใช้<br>ต้นทุนการผลิตไม่เกิน 300 บาท และได้เจดสีมากที่สุด                                                                       | ว2.1 ม.2/5<br>ว8.1ม. 1/1-1/5<br>ค2.1 ม.2/2   |
| 2. Cotton<br>Design STEM<br>(3 ชั่วโมง)                             | กำหนดผู้เรียนให้พัฒนาเจดสีจากการย้อมสีด้ายฝ้ายจาก<br>แก่นไม้ฝาง ให้เป็นกลุ่มอาชีพที่จะสร้างสรรค์ ออกแบบ<br>ลวดลายบนผืนผ้าให้เป็นลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน<br>ใช้เจดสีให้ครบทั้ง 4 เจดสี บนลวดลายผืนผ้าต้องมีรูปทรง<br>เรขาคณิตอย่างน้อย 2 รูปทรงและได้ลวดลายไม่น้อยกว่า<br>1 ลวดลาย        | ว2.1 ม.3/2<br>ว8.1ม. 1/1-1/5<br>ค 2.1 ม.2/2  |
| 3.handmade<br>Cotton<br>Products with<br>STEM<br>(3 ชั่วโมง)        | กำหนดให้นักเรียนผลิตผ้าพันคออย่างไร ภายใต้เงื่อนไขที่<br>ว่า ผ้าพันคอ 1 ผืน ต้องมีความกว้างเท่ากับ 10 เซนติเมตร ใช้<br>กระดาษไม่เกิน 3 แผ่น ตกแต่งลวดลายให้มีรูปทรงเรขาคณิต<br>อยู่บนผ้าพันคออย่างน้อย 4 รูปทรง(ไม่ซ้ำกัน) และได้ผ้าพัน<br>คอจากผ้าฝ้ายทอมือย้อมสีธรรมชาติที่มีความยาวมากที่สุด | ว 2.1 ม.3/2<br>ว8.1ม. 1/1-1/5<br>ค 2.1 ม.2/2 |

### การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา  
(Content Analysis) และวิเคราะห์เอกสาร  
(Document Analysis) จากแผนการจัดการเรียนรู้

การสังเกตระหว่างการสอน บันทึกหลังการสอน  
ของครู การสัมภาษณ์หลังการสอนของครู  
นำข้อมูลทั้งหมดมาตีความ และหาข้อสรุป  
แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิด

สะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

## ผลการวิจัย

**แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น** ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นระบุปัญหา** ครูผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้วิเคราะห์ปัญหาจากองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม ดังนี้

1.1 ครูผู้สอนทบทวนความรู้เดิมของผู้เรียนโดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อตรวจสอบองค์ความรู้เดิมและแนวคิดที่คลาดเคลื่อนของผู้เรียน และสร้างความสนใจเกี่ยวกับการย้อมสีเส้นด้ายฝ้ายจากสีธรรมชาติ ดังต่อไปนี้

**ครู :** นักเรียนเรียนรู้อะไรมาบ้างแล้วเกี่ยวกับสารละลาย

**ผู้เรียน :** สารละลาย คือ ของผสมตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปมาผสมรวมกัน ประกอบไปด้วยตัวทำละลายและตัวถูกละลาย มี 3 สถานะ ของแข็ง ของเหลว และแก๊ส ความเข้มข้นของสารละลาย (ส่วนใหญ่ตอบไปทางเดียวกัน)

**ครู :** นักเรียนคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างสารละลาย ความเข้มข้นของสารละลายกับการย้อมสีเส้นด้ายจากธรรมชาติ เป็นอย่างไร ให้นักเรียนดูคลิปวิดีโอการย้อมเส้นด้ายจากธรรมชาติ จากเว็บไซต์ <https://www.youtube.com/watch?v=Rpv79jNjoe0> (นาทีที่ 1.12 – 5.35 น.)

**ผู้เรียน:** น้ำย้อมที่ได้จากการต้มพืช

เป็นสารละลาย สีที่เกิดขึ้นแตกต่างกันไป ต้องตวงน้ำย้อมในสัดส่วนที่เหมาะสม จึงจะได้เฉดสีเข้มอ่อนต่างกัน (บันทึกภาคสนามการปฏิบัติการสอน ครั้งที่ 1, วันที่ 22 พฤศจิกายน 2560)

จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่ผู้เรียนมีอยู่กับความรู้ใหม่เรื่องการย้อมเส้นด้ายฝ้ายจากสีธรรมชาติ

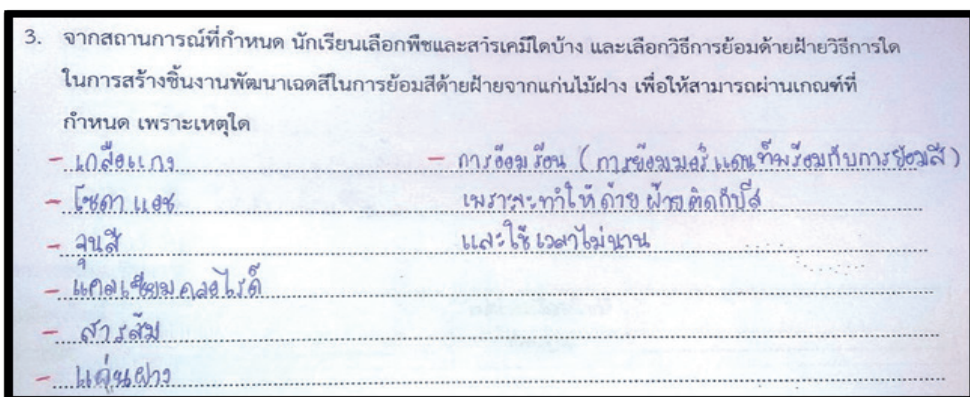
1.2 ครูผู้สอนสร้างสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาและสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรค์ผลงาน โดยให้ผู้เรียนช่วยกันระดมความคิดในการแก้ปัญหาจากสถานการณ์ที่ครูผู้สอนกำหนดให้ ผู้เรียนเริ่มวิเคราะห์สถานการณ์โดยใช้ประเด็นคำถามหรือระบุปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สืบเนื่องมาจากการได้รับความรู้จากการทบทวนความรู้เดิมและเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นพบว่า ผู้เรียนเกิดทักษะในการแก้ปัญหา โดยใช้องค์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ สามารถนำไปสร้างสรรค์ผลงานจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. **ขั้นรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา**

2.1 ครูผู้สอนให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการย้อมสี โดยครูผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะนำการค้นหให้กับผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการย้อมสีเส้นด้ายจากธรรมชาติ มีการระดมความคิดของภายในกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหและสร้างสรรค์ผลงาน

2.2 ครูผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์จากสิ่งที่ได้รวบรวมข้อมูล โดยเน้นการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน การนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการซักถามและให้ร่วมแสดงความคิดเห็น และสามารถนำข้อมูลหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน

พบว่า ผู้เรียนสามารถคิดวิธีการพัฒนาเจดีย์ เลือกวัสดุอุปกรณ์ พืชและสารเคมี และเลือกวิธีการย้อมด้วยฝ้าย พร้อมบอกเหตุผลการเลือกใช้แนวคิดในการสร้างชิ้นงานภายในกลุ่ม โดยใช้ประเด็นคำถาม ดังตัวอย่างคำถามในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวอย่างการตอบคำถามของนักเรียนใบกิจกรรมที่ 1

### 3. ขั้นตอนแบบวิธีการแก้ปัญหา

ครูให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหาตามเงื่อนไขที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานการณ์ โดยให้ผู้เรียนเขียนภาพร่างการออกแบบวิธีการพัฒนาเจดีย์ วัสดุที่เลือกและคำนวณต้นทุนในการผลิต แล้วให้แต่ละกลุ่มนำเสนอพร้อมอธิบายเหตุผลประกอบ จากนั้นนำไปภาพร่างของกลุ่มไปรับอุปกรณ์ที่ครู ดังภาพที่ 2

ในขั้นตอนแบบวิธีการแก้ปัญหา พบว่า ผู้เรียนมีทักษะการแก้ไขปัญหาและมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยมีการนำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซักถามและแสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนสามารถออกแบบและเลือกวัสดุนำไปสร้างสรรค์ผลงานตามเงื่อนไขที่กำหนด



ภาพที่ 2 ตัวอย่างภาพร่างการออกแบบวิธีการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากการย้อมสีด้วยฝ้ายจากแก่นไม้ฝางในใบกิจกรรมที่ 1

#### 4. ขั้ววางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา

เมื่อผู้เรียนออกแบบวิธีการแก้ปัญหา ครูจะให้ผู้เรียนการแก้ปัญหาโดยการปฏิบัติและการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้มีทักษะการปฏิบัติและการทำงานกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน

สำหรับบางกลุ่มที่ผู้เรียนไม่ได้ผลการแก้ปัญหาที่กลุ่มได้วางแผนไว้ สามารถกลับไปขั้นตอนก่อนหน้าในขั้นตอนใดก็ได้ โดยครูผู้สอนกำหนดเงื่อนไขว่าถ้ามีการปรับปรุงในขั้นตอนใดต้องเขียนกระบวนการด้วยปากกาอีกสีที่ไม่เหมือนปากกาครั้งแรก เพื่อดูกระบวนการในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียน

ในขั้ววางแผนและดำเนินการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติย้อมสีด้วยฝ้ายจากแก่นไม้ฝางด้วยตัวเองพบว่า ผู้เรียนมีทักษะการปฏิบัติและการทำงานกลุ่ม นอกจากนี้

ผู้เรียนมีความเข้าใจในการย้อมสีด้วยฝ้ายจากแก่นไม้ฝางมากขึ้นและสามารถสร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นรูปธรรมตามเงื่อนไขที่กำหนด

#### 5. ขั้นตอนทดสอบและประเมินผลชิ้นงาน

ครูผู้สอนทดสอบและประเมินผล ประเมินผลตามสภาพจริงจากการสร้างสรรค์ผลงานที่ โดยกำหนดคะแนนการประเมินคุณภาพชิ้นงานดังนี้ (1) ชิ้นงาน/ผลงาน (25 คะแนน) (2) เวลาที่ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานทั้งหมด (10 คะแนน) (3) ต้นทุนการผลิต (10 คะแนน) (4) การนำเสนอผลงาน (15 คะแนน) (5) การใช้กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม (15 คะแนน) และ (6) การบูรณาการความรู้ (STEM) (25 คะแนน) พบว่า ทุกกลุ่มผ่านเกณฑ์การทดสอบและการประเมินคุณภาพชิ้นงาน ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงาน ออกมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามเงื่อนไขที่กำหนด ได้ผลการประเมินเฉลี่ยร้อยละ 79 ดังแสดงในตารางที่ 4

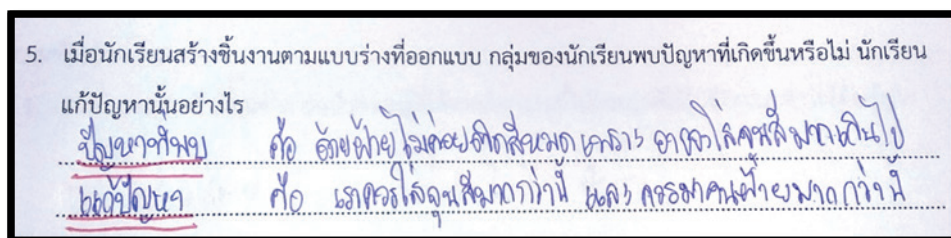
#### ตารางที่ 4 ผลคะแนนจากการประเมินคุณภาพชิ้นงาน

| แผนการจัดการเรียนรู้ที่                    | กลุ่มที่ 1 | กลุ่มที่ 2 | กลุ่มที่ 3 | ค่าเฉลี่ย |
|--------------------------------------------|------------|------------|------------|-----------|
| 1 Being Colorful on Cotton Yarns with STEM | 88         | 78         | 72         | 79.3      |
| 2 Cotton Design STEM                       | 79         | 87         | 77         | 81.0      |
| 3 Handmade Cotton Products with STEM       | 76         | 84         | 70         | 76.7      |
| รวมคะแนน                                   |            |            |            | 79.0      |

#### 6. ชี้นำเสนอวิธีแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน

ครูผู้สอนให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวิเคราะห์ผลงานของกลุ่มตนเอง โดยเน้นให้ผู้เรียน

วิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาวิธีการหรือแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นพร้อมให้เหตุผลประกอบ ดังตัวอย่างในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวอย่างคำถามและคำตอบการวิเคราะห์ผลงานของนักเรียนในใบกิจกรรมที่ 1

จากการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน โดยผู้เรียนได้อธิบายและแสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่ม พบว่า มีการวิเคราะห์ผลงานของกลุ่มตนเองแตกต่างกันออกไป เนื่องจากผลงานที่สร้างขึ้นมีความแตกต่างกัน แต่ได้เสนอแนวปรับปรุงและพัฒนาที่เหมือนกัน คือ อยากปรับปรุงให้สีที่เกิดขึ้นจากการย้อมด้วยฝ้ายสวยงามและได้เนื้อสีที่ชัดเจนมากขึ้นกว่านี้

#### สรุปผลการวิจัย

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นระบุปัญหา (2) ขั้นรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (3) ขั้นออกแบบวิธีการแก้ปัญหา (4) ขั้นวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา (5) ขั้นทดสอบและประเมินผลชิ้นงาน และ (6) ชี้นำเสนอวิธีแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน

#### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นระบุปัญหา (2) ขั้นรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา (3) ขั้นออกแบบวิธีการแก้ปัญหา (4) ขั้นวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา (5) ขั้นทดสอบและประเมินผลชิ้นงาน และ (6) ขั้นนำเสนอวิธีแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ขั้นระบุปัญหา การที่ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ของผู้เรียนตลอดจนนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ได้เต็มตามศักยภาพของตนเอง มีการเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับสังคม (Dewey, 1975) สอดคล้องกับ McComb (2000) ที่ได้ศึกษาพบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคลมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาให้ผู้ได้ความรู้และสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด ดังที่ พรชัย ภาพันธ์ (2545) ได้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และวีระพงษ์ แสงชู-โต (2552) นำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ขั้นรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้เรียนสามารถคิดวิธีการพัฒนาผลงาน พร้อมบอกเหตุผลการเลือกใช้แนวคิดในการสร้างผลงาน ทั้งนี้อาจเกิดจากการสร้างความรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน

(Constructivist) ด้วยการปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนากระบวนการหาความรู้เพื่อใช้ในการออกแบบ โดยสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์เดิมหรือสิ่งที่มีความรู้อยู่แล้ว ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นในการรวบรวมข้อมูลในการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน ผู้เรียนยังได้รับประสบการณ์จากการค้นหาความรู้จากผู้อื่น และสิ่งต่าง ๆ รอบตัวจากการสืบค้นและแลกเปลี่ยนความคิดของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ สอดคล้องกับยุทธนา ชัยเจริญ (2561) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาพบว่าในขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้เรียนจะได้ศึกษาและหารูปแบบของการศึกษาเพื่อแก้ไขตามขั้นตอนของกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมได้

3. ขั้นออกแบบวิธีการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ผู้เรียนสามารถมีทักษะการแก้ไขปัญหาและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมทั้งสามารถออกแบบและเลือกวัสดุนำไปสร้างสรรค์ผลงานได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดจากปฏิสัมพันธ์จากบริบทของสังคมที่ผู้เรียนได้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนได้คิดและเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่มีอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ด้านจิตใจ ภาษา และสังคม การสื่อสารและการสนทนาระหว่างการทำกิจกรรม ผู้เรียนได้มีการพัฒนาความคิดรวบยอดและความคิดในระดับที่สูงขึ้น (Scaffolding) (Gibbons, 2002)

4. ขั้นวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา ผู้เรียนมีการวางแผนและดำเนินการ

แก้ปัญหาตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นรูปธรรมเนื่องด้วยการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Active Learning) (Kemmis & McTaggart, 1988) เป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ได้ร่วมมือทำกิจกรรมต่าง ๆ และปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวได้อย่างกระตือรือร้น ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นโดยการตั้งคำถามของครูผู้สอน รวมทั้งได้เรียนรู้จากการปฏิบัติและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในด้านความคิดและเหตุการณ์จากการลงมือปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับ อโนดาธ รัชเวทย์ วิชิณิปกรณ์ สมแก้ว และภาวิ อุปธิ (2560) พบว่า ผู้เรียนมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการออกแบบแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ที่ผู้สอนกำหนดจากการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา

5. ขั้นตอนทดสอบและประเมินผลชิ้นงาน ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพชิ้นงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ร่วมมือทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ภายใต้สถานการณ์และข้อจำกัด เพื่อให้ผู้เรียนร่วมมือและพัฒนาศักยภาพของตนเองและสมาชิกภายในกลุ่ม (Slavin, 1995)

6. ขั้นตอนเสนอวิธีแก้ปัญหาและผลการแก้ปัญหาหรือชิ้นงาน ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรผลงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการจัดการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้บูรณาการแนวคิดการจัดการเรียนรู้

แบบพหุปัญญาที่เน้นความสามารถทางด้านสติปัญญาของมนุษย์ 9 ด้าน ได้แก่ ภาษา ตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ดนตรี มิติสัมพันธ์ เคลื่อนไหวร่างกาย มนุษยสัมพันธ์ เข้าใจตนเอง ธรรมชาติ และการคิดใคร่ครวญ โดยความสามารถของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ จะส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำเสนอแนวทางการปรับปรุงผลของการศึกษาได้ (Anderson, Keith & Ian, 2013)

การจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่สร้างขึ้นสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ โดยใช้กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ การแก้ปัญหาที่หลากหลายทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมให้ความสำคัญกับการวางแผนการทดลอง การปฏิบัติงาน การออกแบบการทดลอง และการออกแบบสร้างสรรค์ผลงานผ่านการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าและสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนี้การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนช่วยผู้เรียนเห็นคุณค่าและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันได้ (สุทธิดา จำรัส, 2560; สิริณภากิจเกื้อกูล, 2558) สอดคล้องกับเพียเจต์ (1986) ที่กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างประสบการณ์ ความคิด พื้นฐานที่

ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียนเน้น การลงมือปฏิบัติจริง และจัดการเรียนการสอนที่มีการเชื่อมโยงความรู้และทักษะทำให้ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เช่นเดียวกับ ศศิเทพ ปิตุพรเทพิน (2558) ที่กล่าวไว้ว่าครูควรสร้างบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ด้วยตนเอง มากที่สุด และแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการเรียน การสอนนั้นควรมีสภาพเสมือนจริงมากที่สุด รวมทั้งจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใกล้ตัว และฝึก วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (การสังเกต การเก็บ ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความหมาย และการสรุปความ) ตลอดจนกระบวนการ ทำงานกลุ่มการคิดแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมวิธีพัฒนาการคิดและการแสดงออกของ ผู้เรียนได้อย่างอิสระในบรรยากาศการเรียนรู้ ที่เป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับยุทธนา ชัยเจริญ วรางคณา เขาคี และอนินดา รัชเวทย์ (2560) และน้ำฝน คูเจริญไพศาล, กิ่งแก้ว แก้วทิพย์, คุณัญญา นงศ์นวล และปิยะลักษณ์ หะริตะวัน (2560) ที่ศึกษาพบว่า การจัดการ เรียนรู้แบบสะเต็มศึกษาจะทำให้ผู้เรียนมีความ กระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนควรทำความเข้าใจขั้นตอน การจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิด สะเต็มศึกษาโดยกระบวนการออกแบบ เชิงวิศวกรรม ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ปรับให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษา

2. การวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการ กลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนทักษะการทำงานเป็นทีม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการจัดการเรียน การสอนตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษา โดยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมร่วมกับ ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านอื่น ๆ เช่น ภูมิปัญญา ด้านของเล่นพื้นบ้าน ภูมิปัญญาด้านที่อยู่อาศัย ภูมิปัญญาด้านวิถีชีวิตในด้านต่าง ๆ

2. ควรมีการศึกษาการจัดการเรียน การสอนที่บูรณาการระหว่างทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์และทักษะของผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2561). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กรมวิชาการ. กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). *รายงานวิจัย เรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- นิคม ชมภูหลง. (2548). *ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่การเรียนรู้*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์
- น้ำฝน คูเจริญไพศาล, กิ่งแก้ว แก้วทิพย์, คุณัญญา นงศ์นวล และปิยะลักษณ์ หะริตะวัน. (2560). ผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง การแปรรูปน้ำ ยางพารา ที่บูรณาการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (STEM). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(1), 23–37.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). ต่างคน ต่างคิด เส้นทางปฏิรูปการศึกษาไทย. *มติชน*, 1(8), 6.
- พรชัย ภาพันธ์. (2545). การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา. *วิทยาสาร*, 101(1), 31–36.
- มนตรี จุฬาวัดมนมณฑล. (2556). การศึกษาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ หรือ “สะเต็ม”. *สมาคมครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย*, 19, 3–14.
- ยุทธนา ชัยเจริญ, วรางคณา เขาคี และอนิดาห์ รัชเวทย์. (2560). ผลการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดสะเต็มศึกษาร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เรื่อง การย้อมสีเส้นด้ายฝ้ายจากสิทธรรมาติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *การประชุมสวนสุนันทาวิชาการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชาติ ครั้งที่ 1*, 1301–1314.
- วีระพงษ์ แสงชู-โต. (2552). *แนวทางการจัดกิจกรรมวิทยาศาสตร์โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น*. เชียงใหม่: โชตนาพรินท์.
- สุธีระ ประเสริฐสรรพ. (2558). *สะเต็มศึกษา: ความท้าทายใหม่ของวงการการศึกษา*. สงขลา: นำคิดป๊อโฆษณา จำกัด.
- สิรินณา กิจเกื้อกูล. (2558). สะเต็มศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 17(2), 201–207.
- สุทธิดา จำรัส. (2560). นิยามของสะเต็มและลักษณะสำคัญของสะเต็มศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 10(2), 13–34.
- ศศิเทพ ปิติเทพิน. (2558). *การจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์กับสังคมแห่งศตวรรษที่ 21*. สมุทรปราการ: บอสส์การพิมพ์.
- วคินีส อิศรเสนา ณ อยุธยา. (2559). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับ STEM Education สะเต็มศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อโนดาษ์ รัชเวทย์, ฐิณีปกรณ์ สมแก้ว และปภาวี อุปธิ. (2560). การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 โดยชุดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนตามแนวสะเต็มศึกษา เรื่อง การแยกสาร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทิร์น*, 11(3), 226–238.

Anderson, D., Keith, B. L., and Ian, S. G. (2013). Theoretical perspectives on learning in an informal setting. *Journal of Research in Science Teaching*, 40(2), 101 – 131.

Chamrat, S., Manokarn, M., & Thammaprateep, J. (2019, March). STEM literacy questionnaire as an instrument for STEM education research field: Development, implementation and utility. In *AIP Conference Proceedings*, 2081(1), 030013.

Gibbons, P. (2002). *Scaffolding Language, Scaffolding Learning*. Portsmouth, NH: Heinmann.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). Introduction: the nature of action research. *The Action Research Planner*, 5–28.

McCombs, B. L. (2000). Assessing the role of educational technology in the teaching and learning process: A learner-centered perspective. 17 p.; In: *The Secretary's Conference on Educational Technology, 2000: Measuring Impacts and Shaping the Future*. [Proceedings] (Alexandria, VA, September 11–12, 2000).

Dewey, J. (1976). *Moral principle in education*. Boston: Houghton Mifflin Co.

Piaget, J. (1986). *The construction of reality in the child*. New York: Ballantine Books.

Piaget, S. (1962). *The language and thoughts of the child*. Trans. M. Gabain. Cleveland, OH: Meridian.

Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning*. New York: Longman.



การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการ  
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
THE STUDY OF MANAGEMENT STRATEGIES OF ACADEMIC  
AFFAIRS FOR OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL IN KHUN YUAM  
DISTRICT, MAE HONG SON PROVINCE

จิรารัตน์ กระจำงดี<sup>1\*</sup> และ ณัฐิยา ตันตรานนท์<sup>2</sup>

Jirarat Krajangdee<sup>1\*</sup> and Nuttiya Tantranont<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 202 ถ.ช้างเผือก ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300<sup>1,2</sup>  
Chiang Mai Rajabhat University, 202 Chang Puak Road, Chang Puak Sub-district, Muang District,  
Chiang Mai, 50300<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author E – mail: sassysmile\_yimiam@hotmail.com

(Received: Jan 3, 2019; Revised: May 16, 2019; Accepted: May 17, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 74 คน และแบบสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน และครูผู้สอน จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับและอันดับที่ของสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) ของครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 12 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้านของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.15, S.D. = .56) และเมื่อเรียงตามอันดับพบว่า อันดับที่ 1 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน อันดับที่ 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อันดับที่ 3 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อันดับที่ 4 ด้าน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. ณัฐิยา ตันตรานนท์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อันดับที่ 5 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา อันดับที่ 6 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามลำดับ

2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส เป็นการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) ผลการพัฒนากลยุทธ์งานวิชาการทั้ง 6 ด้าน พบว่าสามารถนำมาพัฒนาเป็นกลยุทธ์ได้ด้านละ 3 กลยุทธ์ รวมทั้งหมด 18 กลยุทธ์

**คำสำคัญ:** กลยุทธ์การบริหาร, งานบริหารวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาส

## ABSTRACT

The purpose of this research was to develop the opportunity expansion schools in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province. The research was conducted in two stages: 1) to study the opportunity expansion schools in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province. Data were collected by using questionnaires from 74 administrators and teachers of the extension schools. 2) To develop the opportunity expansion schools in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province. Data were collected by using questionnaires from 74 administrators and teachers of the extension schools. 2) To develop the academic management strategies of the expansion schools in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province. Data were collected by interviewing administrators and teachers on the problems and Obstacles to the Academic Administration of 12 Extension Schools And Focus Group Interviews of 12 extension teachers. Data Analysis by Percentage. Mean and Standard Deviation Levels and Rankings The state of the academic administration of the school expanded the opportunity. The program was analyzed and analyzed by content analysis. The study indicated that

1. Opportunity School in Khun Yuam District Mae Hong Son Province There were 6 aspects of academic administration as a whole ( $\bar{X}$ = 2.15, S.D= .56) And when ranked according to the rank. No. 1 in measuring, evaluating, and transferring results. Second, the development of the curriculum. No. 3 in the development of quality assurance system within the school. No. 4 in the development of learning process. No. 5 in Media Development, Innovation and Technology in Educational Management No. 6 in Research for Quality Development in Education, respectively.

2. To develop the opportunity expansion schools. Focus Group Interview The results of the six strategic development strategies were found to be strategic. Each strategy consists of 18 strategies.

**KEYWORDS:** Management Strategies, Academic Administration, Opportunity Expansion Schools

## บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2554) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารโรงเรียนเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2545) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น โดยจัดให้การศึกษาแก่กลุ่มนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541) การดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะ

ในด้านการพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ทั้งทางด้านการวิชาการแก่บุคลากรในสถานศึกษา สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค (2557) กล่าวว่า แม้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างสมบูรณ์ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการและเข้าใจขอบเขตการบริหารวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านหลักสูตรสถานศึกษา งานด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งงานวัดผลและประเมินผล ปัญหาที่พบส่วนใหญ่คือ สถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ครูผู้สอนและผู้บริหารไม่ได้จัดการเรียนการสอนและให้การจัดการศึกษาแก่นักเรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดตั้งสถานศึกษา (ไกรยส ภัทราวาท, 2558)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของอำเภอชุมพล จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีจำนวนทั้งสิ้น 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองปอน โรงเรียนชุมชนต่อแคววิทยา โรงเรียนบ้านปางตองและโรงเรียนบ้านหนองแห้ง ส่วนมากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สูง ทุรกันดารห่างไกลและมีปัญหาในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเนื่องจากความแตกต่างของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1, 2560)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ

ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน การบริหารจัดการ  
ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะมีการบริหาร  
จัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)  
ที่ใช้วิธีการจัดการที่มุ่งเอา “ผลลัพธ์” เป็นที่  
ตั้งแล้วพัฒนา “กลยุทธ์” หรือแนวทางเพื่อ  
ที่จะบรรลุผลลัพธ์นั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย  
สอดคล้องกับ ธรรมนูญฯ เขจรนันท์ (2552)  
ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น  
หัวใจสำคัญของการบริหารงานในโรงเรียน  
และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาท  
โดยตรงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้  
บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารต้องกำหนด  
กลยุทธ์ เนื่องจากกลยุทธ์เป็นการวางแผน  
แม่บทในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง  
สามารถดำเนินการไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้  
(สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2553) หากสถานศึกษา  
ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการจัดการดำเนินงาน  
ด้านวิชาการมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องจะเป็น  
สาเหตุให้ประสิทธิภาพของงานวิชาการด้อยลง  
และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของงานวิชาการให้  
ต่ำลงไปด้วย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัย  
จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การ  
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้  
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะได้นำผล  
การศึกษากลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส  
ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ  
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารงาน  
วิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ  
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น  
2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการ  
วิจัยเชิงปริมาณ และตอนที่ 2 การศึกษากลยุทธ์  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นการ  
วิจัยเชิงคุณภาพ

**ตอนที่ 1** การศึกษาสภาพการบริหาร  
งานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ  
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน  
4 คน ครู 70 คน รวมทั้งสิ้น 74 คน ของโรงเรียน  
ขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการ  
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง  
เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงาน  
วิชาการ

**การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ**  
มีขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ  
การบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้  
ขั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน  
วิชาการ

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
สภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน  
ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
สภาพทั่วไปของผู้ตอบ ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือก  
ตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ  
การบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน ของโรงเรียน  
ขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
แบบประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด  
เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพ  
การบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์  
ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง  
ของแบบสอบถามและดำเนินการแก้ไขตาม  
คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง  
และผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา  
ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง  
เชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่า  
ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ  
จุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence  
: IOC ) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00  
เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการ  
ตรวจสอบไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหา  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้บริหาร  
และครูที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน  
แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า  
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .67

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ผ่าน  
การทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจ  
สอบความสมบูรณ์ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม  
ฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและ  
ข้อเสนอแนะสภาพการบริหารงานวิชาการ  
มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร  
เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

ขั้นที่ 2 กำหนดเป็นกรอบในการสร้าง  
แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อคำถาม  
จำนวน 13 ข้อ ของสภาพการบริหารงาน  
วิชาการทั้ง 6 ด้าน

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน  
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้  
สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ  
สภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้าน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ  
สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน  
ขยายโอกาส

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น  
เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความ  
ถูกต้องของเนื้อหาข้อมูลและข้อคำถาม

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence: IOC ) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นที่ 5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 6 ปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทั้ง 4 โรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กับผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวมที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 74 คน

ขั้นที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง ในระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2561

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผลในขั้นตอนต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ขั้นที่ 1 ทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองแห้ง โรงเรียนชุมชนต่อแพวิทยา โรงเรียนชุมชนบ้านเมืองปอน และโรงเรียนบ้านปางตอง เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน 4 คน และครู 8 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จำนวน 4 คน มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนขยายโอกาส อย่างน้อย 2 ปี

2.2 ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ครูที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวมไม่น้อยกว่า 7 ปี เลือกมาโรงเรียนละ 1 คน

2.3 ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ประกอบด้วยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอขุนยวม ไม่น้อยกว่า 5 ปี เลือกมาโรงเรียนละ 1 คน

ขั้นที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายน พ.ศ.2561 โดยขออนุญาตบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์

ขั้นที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนได้ดังนี้  
(วรพจน์ พรหมสัตยพรต, 2553)

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.33–3.00  
หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ใน  
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.67–2.32  
หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ใน  
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00–1.66  
หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ใน  
ระดับน้อย

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์  
เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์  
การบันทึกย่อ (Note – Baser Analysis)  
การวิเคราะห์จากความจำ (Memory – Baser  
Analysis) แล้วสรุปสังเคราะห์เป็นความเรียง  
เพื่อจัดทำปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหาร  
งานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ  
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน และตรวจสอบ  
ความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล  
(Data Triangulation) (สุภางศ์ จันทวานิช, 2553)

**ตอนที่ 2** การศึกษากลยุทธ์การ  
บริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส  
ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินการ  
วิจัย ดังนี้

#### ประชากร

ครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอ  
ขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 70 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

ครูของโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน  
12 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive  
Selection) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1. ครูฝ่ายวิชาการ จำนวน 4 คน เป็น  
ครูที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายวิชาการ  
ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม  
ไม่น้อยกว่า 7 ปี เลือกมาโรงเรียนละ 1 คน  
จากโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม  
ทั้งหมด 4 โรงเรียน

2. ครูผู้สอน จำนวน 4 คน เป็นครูที่มี  
วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและมีประสบการณ์  
การทำงานในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอ  
ขุนยวม ไม่น้อยกว่า 5 ปี เลือกมาโรงเรียนละ  
1 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม  
ทั้งหมด 4 โรงเรียน

3. ครูผู้สนใจ จำนวน 4 คน เป็นครู  
ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและมี  
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนขยาย  
โอกาสอำเภอขุนยวม ไม่น้อยกว่า 5 ปี เลือกมา  
โรงเรียนละ 1 คน จากโรงเรียนขยายโอกาสใน  
อำเภอขุนยวม ทั้งหมด 4 โรงเรียน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group  
Interview) เกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน  
วิชาการ 6 ด้าน ของโรงเรียนขยายโอกาสใน  
อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

**การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ**  
มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ เอกสารและ  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสนทนากลุ่ม เสนอ  
ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้ตรวจสอบความถูกต้อง  
ของแบบสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 3 นำแบบสนทนากลุ่มที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence: IOC) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นที่ 4 แก้ไขแบบสนทนากลุ่มตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสนทนากลุ่มอีกครั้ง

ขั้นที่ 5 นำแบบสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้วจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ทำหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทั้ง 4 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 2 ทำหนังสือแจ้งให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อแจ้งวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

ขั้นที่ 4 ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) ครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอนายอนเป็นกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสนทนากลุ่ม การบันทึกย่อ (Note – Baser Analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory – Baser Analysis) แล้วสรุปสังเคราะห์ เป็นความเรียงเพื่อจัดทำเป็นแนวทางกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอนายอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า ด้านข้อมูล (Data Triangulation) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2553)

#### ผลการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอนายอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอนายอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 6 ด้าน แสดงผลดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอนายวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ทั้ง 6 ด้าน

| สภาพการบริหารวิชาการ                                       | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ          | อันดับที่ |
|------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-----------|
| 1. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน              | 2.24        | 0.55        | ปานกลาง        | 1         |
| 2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา                           | 2.23        | 0.54        | ปานกลาง        | 2         |
| 3. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา           | 2.16        | 0.60        | ปานกลาง        | 3         |
| 4. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่                         | 2.15        | 0.65        | ปานกลาง        | 4         |
| 5. ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา | 2.07        | 0.54        | ปานกลาง        | 5         |
| 6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา                    | 2.06        | 0.50        | ปานกลาง        | 6         |
| <b>ภาพรวม</b>                                              | <b>2.15</b> | <b>0.56</b> | <b>ปานกลาง</b> |           |

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 6 ด้านของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอนายวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.15$ , S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้านของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอนายวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

| งานบริหารวิชาการ                                                           | จำนวน<br>(N=12) | ร้อยละ |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|
| <b>1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา</b>                                    |                 |        |
| - ขาดความเข้าใจในการทำงาน                                                  | 8               | 66.6   |
| - ขาดการนิเทศ ติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด                                   | 4               | 33.4   |
| <b>2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่</b>                                  |                 |        |
| - ขาดงบประมาณสนับสนุน                                                      | 9               | 75     |
| - ส่งเสริมการนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด                               | 3               | 25     |
| <b>3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน</b>                       |                 |        |
| - สนับสนุนให้ครูจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยวิธีการใหม่              | 10              | 83.3   |
| - ควรมีการนิเทศ ติดตามให้คำแนะนำจากหน่วยงานต้นสังกัด                       | 2               | 16.7   |
| <b>4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา</b>                             |                 |        |
| - ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน                  | 9               | 75     |
| - ควรส่งเสริมให้ครูนำผลการทำวิจัยในชั้นเรียนมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน | 3               | 25     |
| <b>5. ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา</b>          |                 |        |
| - ขาดงบประมาณในการสร้างและเผยแพร่พัฒนานวัตกรรม                             | 8               | 66.6   |
| - ควรมีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษาสื่อวัตกรรมการ                              | 4               | 33.4   |
| <b>6. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา</b>                    |                 |        |
| - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน                                   | 9               | 75     |
| - ควรมีการตรวจสอบติดตามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                            | 3               | 25     |

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะสภาพการบริหารงานวิชาการ 6 ด้านของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบุณฑล จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด 2 อันดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ ขาดความเข้าใจในการทำงาน และขาดการนิเทศติดตาม จากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 66.6 และร้อยละ 33.4 ตามลำดับ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อีกได้แก่ ขาดงบประมาณสนับสนุน ควรส่งเสริมการนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 75 และร้อยละ 25 ตามลำดับ ด้านการวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน สนับสนุนให้ครูจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลด้วยวิธีการใหม่ๆ และหลากหลาย ควรมีการนิเทศ ติดตามให้คำแนะนำจากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 83.3 และร้อยละ 16.7 ด้านการวิจัยเพื่อ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรส่งเสริมให้ครูนำผลการทำวิจัยในชั้นเรียนมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียนอย่างจริงจัง ร้อยละ 75 และร้อยละ 25 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา ขาดงบประมาณในการสร้างและเผยแพร่ พัฒนานวัตกรรมควรมีห้องที่ใช้เพื่อเก็บรักษา สื่อ นวัตกรรม ร้อยละ 66.6 และ ร้อยละ 33.4 ตามลำดับ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ บุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน ควรมีการตรวจสอบติดตามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 75 และร้อยละ 25 ตามลำดับ

3. การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบุณฑล จังหวัดแม่ฮ่องสอน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอบุณฑล จังหวัดแม่ฮ่องสอน

| งานบริหารวิชาการ                  | กลยุทธ์ที่ 1                                                                                | กลยุทธ์ที่ 2                                                                                                               | กลยุทธ์ที่ 3                                                                                            |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา  | ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา                                   | พัฒนาระบบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา                                             | ส่งเสริมการนิเทศติดตามและประเมินผลหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง       |
| 2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อีก | ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ | ส่งเสริมการจัดทำงบประมาณ และสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | กลยุทธ์ส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น |

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

| งานบริหารวิชาการ                                            | กลยุทธ์ที่ 1                                                                                                                       | กลยุทธ์ที่ 2                                                                                                                 | กลยุทธ์ที่ 3                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน              | ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพของครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาให้ มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การสร้างเครื่องมือวัดและ ประเมินผล             | ส่งเสริมสนับสนุน งบประมาณการจัด ซื้อเครื่องมือการวัด และประเมินผลให้มี ประสิทธิภาพและเป็น ระบบ                               | ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามระบบการ วัดและประเมินผล การใช้เครื่องมือวัด และประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาให้ มีประสิทธิภาพ                      |
| 4. ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา                   | ส่งเสริมให้มีครูและ บุคลากรทางการศึกษา เข้าอบรมการทำวิจัย ในชั้นเรียน                                                              | ส่งเสริมและสนับสนุน งบประมาณในการจัด ทำงานวิจัยและเผยแพร่ งานวิจัย                                                           | ส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำผลการวิจัยใน ชั้นเรียนมาใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ                                  |
| 5. ด้านการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา | ส่งเสริมและสนับสนุน งบประมาณการผลิต และพัฒนาสื่อ เพื่อ สร้างเครือข่ายแหล่ง เรียนรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศทั้งภายในและภายนอกสถาน ศึกษา | ส่งเสริมการนิเทศ ติดตาม และประเมิน ผลการดำเนินงานด้าน การพัฒนาสื่อและ การใช้สื่อเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพ                   | ส่งเสริมและสนับสนุน ครูและบุคลากรทาง การศึกษาค้นคว้างาน วิจัยเพื่อผลิตสื่อการ เรียนรู้ให้สอดคล้อง กับผู้เรียน                               |
| 6. ด้านการพัฒนา ระบบการประกัน คุณภาพภายใน สถานศึกษา         | ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจระบบ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา                                              | ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและนำผลการ ประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงการประกัน คุณ ภาพ ภายใน สถานศึกษามาใช้ให้ มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น | ส่งเสริมและพัฒนา ครูให้มีความพร้อมใน การดำเนินงานระบบ ประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา และ มาตรฐานการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่องอยู่เสมอ |

จากตารางที่ 3 พบว่ากลยุทธ์งานบริหารวิชาการทั้ง 6 ด้านของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากรทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้มีการจัดทำงบประมาณและสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนาระบบการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ติดตามระบบการวัดประเมินผลการใช้เครื่องมือวัด

และประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำงานวิจัยและเผยแพร่งานวิจัย กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อและพัฒนาสื่อเพื่อสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อและการใช้สื่อเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ใช้คือ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการนิเทศ ติดตาม และนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องอยู่เสมอ

## อภิปรายผล

### 1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.1 สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอยุวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอยุวม ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมและวางแผนการทำงานร่วมกันในทุกด้าน แต่ยังขาดการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเรื่องของงานวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาแต่ยังไม่รอบด้านและยังมีส่วนที่ต้องพัฒนา มีการนิเทศ ติดตามและประเมินผล มีการส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้แต่ยังไม่ต่อเนื่อง ให้ความสำคัญภาระงานด้านต่าง ๆ หัวหน้าฝ่ายจะเป็นผู้รับผิดชอบมากกว่า ทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมได้ไม่เต็มที่ (Kate, 2007) การจัดองค์การที่ดีส่งผลให้เกิดประโยชน์และความสำเร็จกับองค์การคือหลักความร่วมมือในการทำงานและขจัดความขัดแย้งในเรื่องต่าง ๆ ในหน่วยงาน จะต้องให้ความสนใจในการปรับโครงสร้างงานและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานโดยเน้นความร่วมมือให้มากขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552) ต้องพัฒนาบุคลากร

อยู่เสมอการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวิชาการที่รับผิดชอบ ปรับโครงสร้างการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาครูหรือบุคลากรภาคเรียนละ 1 ครั้ง ปรับโครงสร้างบริหารให้เหมาะสมสะดวกรวดเร็ว สอดคล้องกับตรียุค ทางกัน (2552) พบว่าสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการขาดการนิเทศติดตามและวัดประเมินผลจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานต้นสังกัด การมอบหมายงานด้านงานวิชาการในแต่ละปีและภาคเรียนไม่ชัดเจน รวมทั้งขาดการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์และการนำไปใช้ประโยชน์ (กิตติชัย เยี่ยมโธสง, 2553)

1.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะงานบริหารวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอยุวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน ทั้ง 6 ด้าน พบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีปัญหาด้านการขาดความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร และขาดการนิเทศประเมินผลการใช้หลักสูตร สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวถึงปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรไว้ว่า ถ้าขาดความเข้าใจ ไม่มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตร ส่งผลให้สับสนไม่มั่นใจและเข้าใจไม่ตรงกัน การพัฒนาหลักสูตรก็ไม่ดีเท่าที่ควร ขาดการพัฒนาตนเองก็จะยังคงใช้วิธีการสอนแบบเดิม ทำให้ขาดการจัดทำแผนการเรียนรู้ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเชสเตอร์ (1966) พบว่า

การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง เกิดจากการส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคนิคการสอน กลวิธี ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน อภิปรายปัญหา การเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน พบว่า มีการวัดผล ประเมินผลไม่ตรงตามเนื้อหาและผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริยาสสรณ์ เล็งเส (2555) พบว่า ควรมีการอบรมผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือวัด และประเมินผล สร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และให้มีความหลากหลายครอบคลุมทุกตัวชี้วัดและกำกับ ติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า มีปัญหาการขาดการส่งเสริมให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนอย่างจริงจังและครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครายุทธ ศรีใจอินทร์ (2553) พบว่า สถานศึกษาไม่มีการจัดทำคู่มือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การกิจนี้ไม่ได้ปฏิบัติเนื่องจาก ขาดวิทยากร และครูขาดความรู้ความชำนาญในการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการจัดการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า มีการผลิตสื่อและใช้สื่อประกอบการสอน น้อยครูขาดงบประมาณในการผลิตสื่อ ประกอบกับความสามารถทางด้านนวัตกรรม เทคโนโลยี ซึ่งควรสนับสนุนงบประมาณและ สนับสนุนครูในการจัดทำสื่อการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สมเดช สีแสง (2552) ที่พบว่า ปัญหาของการ

จัดการศึกษา คืออุปสรรคในการส่งเสริมการเรียนรู้ไม่เพียงพอต่อความต้องการและขาด งบประมาณในการสนับสนุน ด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา ครูในสถานศึกษาไม่มีความรู้ในเรื่องของระบบ ประกันคุณภาพภายในทำให้การดำเนินงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้อง วิระยุทธ ชาดะกาญจน์ (2552) ที่กล่าวไว้ว่า การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา โดยในการดำเนินการจะต้อง ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย วางแผน ติดตาม และพัฒนาปรับปรุง ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมี

## 2. การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม มีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 การศึกษากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Interview) ของครูฝ่ายวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอขุนยวม ได้ประเด็นกลยุทธ์ของงานวิชาการ 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ได้ประเด็นกลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพในการวางแผนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา

ให้มีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งทั้งสามกลยุทธ์นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวไว้ว่า หลักสูตรเป็นหัวใจของการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นการจัดการเรียนการสอนก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียนโดยตรงเพื่อให้เกิดความรู้ทักษะและเจตคติที่สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2553) ที่พบว่า การบริหารที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนานุเคราะห์ การพัฒนาหลักสูตร วิธีการประเมินผู้เรียน วิธีการสอนของครูการสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์

ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ได้ประเด็นกลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพตามความต้องการ และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งทั้งสามกลยุทธ์นั้นเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อนำผลการนิเทศไปปรับปรุงพัฒนางานสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีลักษณะ

อันพึงประสงค์ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2545) เสนอไว้ว่าหลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนและมุ่งให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีการจัดอบรมครูเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อที่ใช้ในการสอนรวมถึงการกระตุ้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์นิภาวรรณ โพธิบูลย์ (2555) พบว่าการส่งครูเข้ารับการอบรม จะส่งผลให้ครูมีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเชสเตอร์ (1966) พบว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงเกิดจากการส่งเสริมให้ครูได้ใช้เทคนิคการสอน กลวิธี และมีส่วนร่วมในการวางแผน อภิปรายปัญหาการเรียนการสอน การเปลี่ยนห้องเรียน การสังเกตการสอน มีวิทยากรมาบรรยาย ประชุมปฏิบัติการ ด้านเทคนิคการสอนและใช้สื่ออุปกรณ์การสอนของโรงเรียนประถมศึกษา

ด้านที่ 3 ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ได้ประเด็นกลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการวัดและประเมินผลการเรียนอย่างเป็นระบบ และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการนิเทศ ติดตาม การวัดประเมินผลของครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งสามกลยุทธ์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

งานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพครอบคลุมกระบวนการทำงานนั้นจะต้องติดตามการดำเนินงานว่าการเรียนการสอนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ควรปรับปรุงเรื่องใด การวัดผลและประเมินผลจึงเป็นงานที่สำคัญของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมนิภา วรธนไพบูลย์ (2555) ที่พบว่า การจัดทำแบบประเมินผล จัดหาเครื่องมือ ตำรา เอกสาร และแหล่งเรียนรู้การติดตามและประเมินผล เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล จะสามารถสร้างเครื่องมือที่สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และมีความหลากหลายครอบคลุมทุกตัวชี้วัด และกำกับติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด (ปรียาภัสสร เส็งเส, 2555)

ด้านที่ 4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้ประเด็นกลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าอบรมทำวิจัยในชั้นเรียน กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนให้มีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนผลการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งสามกลยุธินั้นเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นเพื่อให้ครูได้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน สถานศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพ

ภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและต้องมีความชัดเจนโดยทุกเรื่องโดยใช้วงจรคุณภาพที่เรียกว่า PDCA กล่าวคือ ต้องมีการร่วมกันวางแผนมีการร่วมกันปฏิบัติตามแผนมีการร่วมกันตรวจสอบและมีการร่วมกันปรับปรุงจนครบวงจรตัวต่อวงจรการเรียนรู้ของผู้เรียน (รุ่ง แก้วแดง, 2553) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaemchay and Pakdeewong (2014) พบว่า กลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนคือ การพัฒนาระบบการจัดการงานวิจัยในโรงเรียน รวมทั้งข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นของ Bumrungrart (2011) ที่พบว่า การบริหารงานวิจัย เป็นวิธีการสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดงานวิจัยที่ดี สร้างศักยภาพนักวิจัยและเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้งานวิจัยประสบความสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายและการสร้างความเป็นเลิศของการวิจัยขึ้นอยู่กับ การวางโครงสร้างระบบการวิจัยในภาพรวม ซึ่งรวมถึงนโยบายระบบการวิจัย คุณลักษณะของนักวิจัย และการจัดสรรทรัพยากรการวิจัย

ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการจัดการศึกษา ได้ประเด็นกลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสื่อและสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในและภายนอกสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาสื่อ

และการใช้สื่อเทคโนโลยีให้มีความต่อเนื่อง และ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อผลิต สื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ซึ่งทั้งสาม กลยุทธ์เป็นกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ครูมีการค้นคว้า วิจัยเพื่อผลิตสื่อการเรียนรู้ เพราะสื่อการเรียน การสอนเป็นสื่อที่เป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยใน การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูควรพัฒนา ความสามารถทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี (ศิริพงษ์ เศษภายน, 2553; ประสงค์ เมธิพิณิตกุล (2553; สมเดช สีแสง, 2552)

ด้านที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้ประเด็น กลยุทธ์ 3 ข้อ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาการนำผลการติดตามระบบ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและ พัฒนาระบบประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น และกลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มีความพร้อมในการดำเนินงาน ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องอยู่เสมอ ทั้งสามกลยุทธ์เป็น กลยุทธ์ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง กระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ ของงานประกันคุณภาพการศึกษา จะต้องมีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน ครู หน่วยงานการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เพื่อวางแผนแม่บทในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมาย

ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaemchoy and Pakdeewong (2014) พบว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็น หน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา การดำเนินการจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่กำกับดูแล ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม และพัฒนาปรับปรุงช่วยกัน ผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียน ได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความ ต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง และสังคม โดยส่วนรวม (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2552)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำกลยุทธ์ไปใช้ควรคำนึงถึง ถึงบริบทของโรงเรียนเพราะความแตกต่าง ของบริบทอาจทำให้การนำกลยุทธ์ไปใช้มี ประสิทธิภาพที่ต่างกัน

2. ควรมีการนิเทศติดตามและประเมิน ผลการดำเนินงานวิชาการแต่ละด้านทุกครั้ง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของ สภาพของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยาย โอกาสอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนโดย แยกเป็นแต่ละโรงเรียน เพื่อที่จะได้เห็นผลสภาพ ที่ชัดเจนและสามารถวิเคราะห์การบริหารงาน ของแต่ละโรงเรียนได้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2554). ยุทธศาสตร์การบริหารการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบท.) เทศบาล อบจ. อบต.กทม. เมืองพัทยา. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.
- กิตติชัย เยี่ยมโธสง. (2553). สภาพการดำเนินงานและปัญหา การปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ไกรยส ภัทราวาท. (2558). Education ideals: คลังตำราชีวิตครูใน 1 ปี. วารสารประชาชาติธุรกิจ, 10(3), 2.
- ชัยภรณ์ อร่ามรุณ. (2556). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากกำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(4), 45-54.
- ชนมณีถาวรณ ไพบูลย์. (2555). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศูนย์ประสานงาน สถานศึกษาโพทะเล 01 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตรเขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2552). การวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ตรีโชค กางกั้น. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารงานงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ประสงค์ เมธิพิณกุล. (2553). การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็นด้วยการสอนบูรณาการภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารวิชาการ, 7(71), 32.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาภัสสร เล็งเส. (2555). การนำเสนอแนวทางการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็กใน อำเภอไพศาลี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- วรพจน์ พรหมลัทยพรด. (2553). การเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือการทำวิจัย ในหนังสือหลัก การวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

- วีระยุทธ ชატะกาญจน์. (2552). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: วีพรีนท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2553). *ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2553). *หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บั๊คพอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การบริหารตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุลัดดาวัลย์ อัจฉนาท. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 3*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ: การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเดช สีแสง. (2552). *การพัฒนารูปแบบบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 10.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- อศรายุทธ ศรีใจอินทร์. (2553). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน*. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Bumrungrart, U. (2011). *Development of faculty of humanities and social sciences Khon Kaen University*. (Doctoral dissertation, Khon Kaen University).
- Chaemchoy, S. and Pakdeewong, P. (2014). Research and development strategy for OBEC school administrators in lower northern area to empower teacher to conduct classroom action research. *Journal of Contemporary Management Sciences*, 1(1), Dahlgaard – 112–123.
- Chester, N. M. A. (1966). *Introducstion to school administration selected reading*. NewYork: Moillar.
- Kate, M. (2007). *Social and academic benefits of looping primary grade students*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science?–ob=ArticleUR&–>



ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ในจังหวัดอุดรธานี

THE AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR  
AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT UNDER  
THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
IN UDONTHANI PROVINCE

สุทธิ สิปิกา<sup>1\*</sup>, วันทนา อมตาริยกุล<sup>2</sup> และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์<sup>3</sup>

Sutthi Siphika<sup>1\*</sup>, Wantana Amatariyakul<sup>2</sup> and Praporntip Kunakornpitak<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000<sup>1,2,3</sup>

Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,  
Udonthani Province 41000<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E – mail: sutthi-ssk@hotmail.com

(Received: Jan 27, 2019; Revised: Mar 9, 2019; Accepted: Mar 10, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำที่แท้จริง, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of authentic leadership of school administrators under the Office of Primary Educational Service Area in Udonthani province, 2) to investigate the level of the organizational commitment of the school administrators and 3) to examine the authentic leadership affecting the organizational commitment of the school administrators. The sample group consisted of 248 school administrators. The research instrument was the 5-point rating scale questionnaire on authentic leadership and organizational commitment of school administrators. The data were analyzed for frequency, mean, standard deviation and the stepwise multiple regression. The results revealed; 1. the authentic leadership of the school administrators was at the high level both overall and in aspects. 2. The organizational commitment of the school administrators were at the high level both overall and in aspects. 3. The authentic leadership of the school administrators affecting the organizational commitment were composed of internalized moral perspective factor, self-awareness factor, learning to the future factor and relational transparency factor. These predictors accounted for 59.50 percent of the variance at significant .01.

**KEYWORDS:** Authentic Leadership, Organizational Commitment, School Administrators

## บทนำ

ทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการบริหารงานภายในองค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับคือ ทรัพยากรบุคคลที่ทำให้การทำงานในองค์การขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมียุทธวิธีที่สำคัญในการบริหารงาน เพื่อรักษาบุคลากรในองค์การให้มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น และยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยผู้นำขององค์การ เพราะเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม อันส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะแสดงศักยภาพของตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพให้กับองค์การอย่างจริงจัง เต็มความสามารถ การทุ่มเทกายใจทั้งหมด จะเป็นพลังผลักดันให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สิริพงศ์ นवलสกุลธนะ, 2549)

ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ รวมทั้งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) การพัฒนาให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การนั้น จำเป็นเพราะต้องอาศัยการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน โดยผู้ที่มีอิทธิพลต่อบริบทในการทำงานในโรงเรียนมากที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความผูกพันต่อองค์การ

(ธีรภัทร กุโลภาส, 2556) นอกจากนี้ความสามารถของผู้นำยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำบางคนอาจใช้ความสามารถไม่เต็มที่หรือขาดการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตน ละเลยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์การอันส่งผลให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมใจจากบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ (Topping, 2001 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549) ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรยากาศของโรงเรียนในระดับสูง นอกจากนี้ ศักยภาพของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่ง que ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการบริหารจัดการของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาที่มีเป้าหมายสำคัญสูงสุดในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ (สันติ บุรณะชาติ, 2558) ในอดีตที่ผ่านมาพบว่าการศึกษากับภาวะผู้นำมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับคุณลักษณะและยุทธศาสตร์ แต่ในปัจจุบันพบว่ามุ่งให้ความสำคัญ

ไปที่พฤติกรรม แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) เป็นแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่ได้รับการความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันและเป็นประเด็นวิจัยที่ได้รับความสนใจในวงกว้างในหลายศาสตร์สาขาวิชาในรอบหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นกับผู้ตามและองค์การหลายประการ ผู้นำที่แท้จริงเป็นคนที่เข้าใจตนเอง แสดงความจริงใจ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน คุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ในผู้นำทางการศึกษาเช่นกัน โดยผู้นำที่แท้จริงช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความตั้งใจที่จะอยู่ในอาชีพ และการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการ (ธีรภัทร กุลโสภาส, 2560) ผู้นำที่แท้จริงจะแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาอย่างจริงใจในการทำความเข้าใจกับภาวะผู้นำของตน เพื่อที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ส่วนรวมได้อย่างประสบผลสำเร็จ

จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา จังหวัดอุดรธานี ประจำปีการศึกษา 2561 โดยการวิเคราะห์ SWOT พบว่า จุดด้อยสำคัญของการจัดการศึกษา คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานีประสบกับปัญหาการโยกย้ายผู้บริหารสถานศึกษาบ่อยครั้ง อันเนื่องมาจากปัญหาการย้ายโรงเรียนในทุก ๆ ปี ทำให้นโยบายการจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาต่อไป (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2561) ดังนั้นจากปัญหาข้างต้น

ที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่า การโยกย้ายของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อไปดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งใหม่อยู่บ่อยครั้งนั้น สาเหตุอาจเกิดขึ้นมาจากการขาดความผูกพันต่อองค์กร เพราะบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ทุ่มเท และกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เกิดความผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจและให้ความสำคัญกับการนำภาวะผู้นำที่แท้จริงมาปรับให้เหมาะสมกับบรรยากาศขององค์กรให้ตนเองมีความผูกพันต่อองค์กรสามารถยอมรับกับภาระงานในหน้าที่ของการบริหารจัดการและงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ทั้งนี้การใช้ภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นมีการตระหนักจริง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส และมีกระบวนการที่สมดุล ย่อมทำให้ตนเองปฏิบัติงาน ยอมอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม และเกิดความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่บรรยากาศในทางที่ดี ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริงและสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของระบบการทำงานภายในของสถานศึกษา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในการสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากร เป็นทักษะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ แสดงออกถึง ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะส่งผลให้ตนเองแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่ทุ่มเท มุ่งมั่น และกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เกิดความผูกพัน และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง และสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของตนให้สูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียน อันจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

### สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี รวมทั้งสิ้น 698 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 – 4 ในจังหวัดอุดรธานี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 248 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความศรัทธา จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านความทุ่มเท จำนวน 10 ข้อคำถาม และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในตน จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ จำนวน 9 ข้อคำถาม ด้านกระบวนการที่สมดุล จำนวน 10 ข้อคำถาม ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน จำนวน 9 ข้อคำถาม และด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการศึกษาวิจัย ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence:IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น .94 พร้อมทั้งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามจำนวน 248 ฉบับทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถามโดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถาม

กลับคืนมาจำนวน 248 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร

**ตารางที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์กร   | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล      |
|-----------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านความศรัทธา     | 4.18        | 0.46        | มาก        |
| 2. ด้านความทุ่มเท     | 4.35        | 0.43        | มาก        |
| 3. ด้านความจงรักภักดี | 4.15        | 0.44        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>      | <b>4.23</b> | <b>0.38</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กร

สถานศึกษา และตัวแปรพยากรณ์คือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ปัจจัยกระบวนการที่สมดุล ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน และปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต

### ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 3 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้**

ในด้านความศรัทธา ด้านความทุ่มเท และด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความทุ่มเท ( $\bar{X} = 4.35$ ) ด้านความศรัทธา ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านความจงรักภักดี

( $\bar{X} = 4.15$ ) และผลการศึกษาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

**ด้านความศรัทธา** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้ยืมบุคคลอื่นตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในทางไม่ดีหรือไม่ถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะรีบชี้แจงและแก้ไขข้อมูลทันที ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยซื่อตรง

**ด้านความทุ่มเท** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานทุกอย่างของโรงเรียนอย่างเต็มที่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานด้วยความตรงต่อเวลา

**ด้านความจงรักภักดี** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีหากต้องเปลี่ยนหน้าที่ใหม่เพื่อความเหมาะสมของการดำเนินงานของโรงเรียน

2. การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ทั้ง 5 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

| ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ด้านการตระหนักในตน                    | 4.10      | 0.56 | มาก   |
| 2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์           | 4.14      | 0.59 | มาก   |
| 3. ด้านกระบวนการที่สมดุล                 | 4.11      | 0.58 | มาก   |
| 4. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน           | 4.12      | 0.63 | มาก   |
| 5. ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต               | 4.11      | 0.36 | มาก   |
| รวมเฉลี่ย                                | 4.12      | 0.45 | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.14$ ) รองลงมาเป็นด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ( $\bar{X}=4.12$ ) ส่วนด้าน

กระบวนการที่สมดุลและด้านการเรียนรู้สู่อนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X}=4.11$ ) และด้านการตระหนักในตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}=4.10$ ) และผลการศึกษาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

**ด้านการตระหนักในตน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามั่นใจในความสามารถของตนเอง

#### ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ จนทำให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน

**ด้านกระบวนการที่สมดุล** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลงานของครูจากความรู้ความสามารถและคุณธรรม ความดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเที่ยงธรรม

**ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมจิตใจของตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตามคุณงามความดี ความถูกต้องบนพื้นฐานของคุณธรรม

**ด้านการเรียนรู้สู่นาคต** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งอนาคต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอดทนต่อการทำงานหนักเพื่อให้งานดำเนินอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

**3. การศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีผลการศึกษา ดังนี้**

**ตารางที่ 3** ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

| Model                                                                         | R    | R <sup>2</sup> | Adj R <sup>2</sup> | S.E. | Sig.  |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|--------------------|------|-------|
| 1. (X <sub>4</sub> )                                                          | .707 | .500           | .498               | .268 | .000* |
| 2. (X <sub>4</sub> ), (X <sub>1</sub> )                                       | .737 | .543           | .540               | .257 | .000* |
| 3. (X <sub>4</sub> ), (X <sub>1</sub> ), (X <sub>5</sub> )                    | .753 | .566           | .561               | .251 | .000* |
| 4. (X <sub>4</sub> ), (X <sub>1</sub> ), (X <sub>5</sub> ), (X <sub>2</sub> ) | .772 | .595           | .589               | .243 | .000* |

\*p ≤ .01

จากตารางที่ 3 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 4 ปัจจัย เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ( $X_4$ ) ปัจจัยการตระหนักรู้ในตน ( $X_1$ ) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต ( $X_5$ ) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ( $X_2$ ) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .772 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

การพยากรณ์ ( $R^2$ ) = .595 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 59.5 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj  $R^2$ ) เท่ากับ .589 หรือร้อยละ 58.90 นั่นคือ เมื่อนำตัวแปร ( $X_4$ ) ( $X_1$ ) ( $X_5$ ) และ ( $X_2$ ) มาร่วมกันพยากรณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร ( $Y$ ) ได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ( $X_4$ ) ปัจจัยการตระหนักรู้ในตน ( $X_1$ ) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต ( $X_5$ ) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 59.50

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

| ภาวะผู้นำที่แท้จริง                                                | คะแนนดิบ |      | คะแนนมาตรฐาน |       | Sig.  |
|--------------------------------------------------------------------|----------|------|--------------|-------|-------|
|                                                                    | b        | S.E. | $\beta$      | t     |       |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                | 1.353    | .195 |              | 6.950 | .000  |
| ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ( $X_4$ )                            | .188     | .041 | .309         | 4.629 | .000* |
| ปัจจัยการตระหนักรู้ในตน ( $X_1$ )                                  | .089     | .042 | .132         | 2.104 | .036  |
| ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต ( $X_5$ )                                | .245     | .052 | .237         | 4.762 | .000* |
| ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ( $X_2$ )                            | .176     | .042 | .277         | 4.186 | .000* |
| Multiple $R$ = .772 $R^2$ = .595 Adjusted $R^2$ = .589 S.E. = .243 |          |      |              |       |       |

\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ( $X_4$ ) ปัจจัยการตระหนักรู้ในตน ( $X_1$ ) ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต ( $X_5$ ) และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ( $X_2$ ) ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .772$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.50

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้ สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.353 + .188(X_4) + .089(X_1) + .245(X_5) + .176(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .309(X_4) + .132(X_1) + .237(X_5) + .277(X_2)$$

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความทุ่มเท ด้านความศรัทธา และด้านความจงรักภักดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต และด้านการตระหนักในตน

3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

#### 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี มีความศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย ความคิดสติปัญญา ในการทำงานเพื่อองค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพัน

ต่อองค์การจะมีความภาคภูมิใจในองค์การของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ ดังที่ บูชานันท์ (Buchanan, 1974) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพยายามร่วมมือกัน มีกำลังใจ และมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกประทับใจ ภูมิใจ มีความเป็นห่วงเป็นใย เอาใจใส่ต่อโรงเรียนและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียน จะมีการพัฒนาทั้งด้านโรงเรียน ด้านครู และด้านนักเรียน ผู้บริหารจะสร้างอัตลักษณ์ และรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน จะทำให้ครูมีความจงรักภักดี คือ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมัยศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา โดยผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจมาซ (Jomah, 2017) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้าง

จิตวิทยาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การตาม การรับรู้ของนักวิชาการชาวซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่กับระดับของความเป็นอิสระที่มอบให้กับพนักงานในการตัดสินใจในที่ทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากย่อมส่งผลดีต่อองค์การของตน ในการที่จะเต็มใจทุ่มเทกำลังกายใจและความจงรักภักดีทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ ตลอดจนจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภายในองค์การนั้นไว้

## 2. ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีคุณลักษณะเข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างชัดเจน มีบทบาทในการนำองค์การด้วยการยึดหลักของคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารจัดการอันเป็นการปฏิบัติตามหลักค่านิยมที่ตนนับถืออย่างคงเส้นคงวา และใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ร่วมงานเนื่องจากเป็นคนที่เข้าใจตนเอง บริหารงานบนพื้นฐานของคุณธรรม

ที่ตนยึดถือ มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ อุทิศตนให้กับงานหนัก ซึ่ง วาลุมบวา และคนอื่น ๆ (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing and Peterson, 2008) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ผู้นำในการสร้างคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกและจริยธรรมในองค์กร ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง มีมุมมองเชิงจริยธรรม มีการประมวลผลรอบด้าน และมีความโปร่งใสในสัมพันธภาพที่ผู้นำมีผลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาตนเอง และตระหนักรู้ในสิ่งที่กระทำต่อผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของสุชาติณี แสงมุกดา (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงจะมีประสบการณ์ทำงานมายาวนาน รู้จักตนเอง เข้าใจข้อบกพร่องของตนและสามารถจัดการกับข้อบกพร่องนั้นได้ รวมถึงเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์สูงสุด เห็นคุณค่าในตนเอง และยึดหลักศีลธรรมสามารถนำผู้อื่นและองค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้ แม้จะต้องเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และต้องให้การบริการแก่สังคมด้วยดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว ภาวะผู้นำที่แท้จริงยังเกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภาในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของ

วิชาชีพ) ตามข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องจำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นทักษะที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนซึ่งความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ รวมไปถึงตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ความยุติธรรม ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่ดี อันจะส่งผลต่อการยอมรับนับถือของบุคลากร เกิดความศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยดีด้วยความพึงพอใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติดา สายทิ (2556) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับมากจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การจงใจตนเองด้วยแรงจูงใจภายใน ความตระหนักรู้ในตนเอง การมีสัมพันธภาพที่โปร่งใส กระบวนการตัดสินใจที่สมดุลของข้อมูล และการรับรู้คุณธรรม

ภายในตน ตามลำดับ (โกศล ตามะทะ, 2559; ขวัญฤดี อาภาพันธ์, 2559)

**3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี** โดยผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี จากปัจจัยภาวะผู้นำที่แท้จริงทั้ง 5 ปัจจัย พบว่ามีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้คือ ปัจจัยมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.353 + .188(X_4) + .089(X_1) + .245(X_5) + .176(X_2)$$

โดยมีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 59.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี จะมีตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปรดังกล่าว โดยที่ปัจจัย

มุมมองเชิงจริยธรรมภายใน เป็นปัจจัยแรก queเข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการทำนายร้อยละ 50.0 ( $R^2 = .500$ ) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ในการที่จะประพฤติตนตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ให้ความเสมอภาค เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังที่วาลุมบวาและคนอื่น ๆ (Walumbwa et al., 2008) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถชี้วัดได้ว่าหากจะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์การ สิ่งแรก queผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงและต้องประพฤติปฏิบัติให้ปรากฏคือ การทำให้ตนเองให้มีมุมมองเชิงจริยธรรมภายในนั่นเอง ซึ่งจะช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์การ

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ปัจจัยการตระหนักในตน ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .543 ( $R^2 = .543$ ) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 54.30 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์

ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.30 แสดงให้เห็นว่า ในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการตระหนักในตน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี และเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้และเข้าใจความรู้สึกและความคิดอารมณ์และความต้องการของตนเองได้ ดังที่โกลแมน (Goleman, 1998) กล่าวไว้ว่าการตระหนักในตนจะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินจุดเด่นจุดด้อยของตนเองได้ เข้าใจความรู้สึกของตนเองว่ามาจากสาเหตุใด มีสติรู้เท่าทันความคิดความรู้สึกของตนเอง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีการตระหนักในตน จะส่งผลให้ตนเองแสดงออกซึ่งความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานจนสำเร็จลุล่วง และสามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ปัจจัยตัวที่สามที่เข้าสมการคือ ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .566 ( $R^2 = .566$ ) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 56.60 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.30 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากการเรียนรู้สู่อนาคตเป็นสิ่งสำคัญ ดังที่ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2550) กล่าวไว้ว่า ปัจจุบัน

โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ไม่มีวันหยุดนิ่ง ดังนั้นความสามารถของผู้นำที่สามารถในการเรียนรู้อนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะการทำงานแบบมุ่งอนาคต และนำความรู้ความสามารถมาใช้ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ด้วยการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์การ

ปัจจัยตัวที่สี่ที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .595 ( $R^2 = .595$ ) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 59.50 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการให้หรือเปิดเผยข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่ง นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2010) กล่าวว่า การเปิดเผยหรือให้รู้กระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการพิจารณา การเปิดเผยหรือบอกให้รู้ถึงความคิดของตนเองว่าเป็นอย่างไร การเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีเจตคติต่อองค์การในทางบวก มีความรู้สึกที่เป็นบวกเดียวกันกับองค์การ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะ

ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลักเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ผลการศึกษากภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในครั้งนี้อยู่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี อาภาพันธ์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การประมวผลที่สมดุล การตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง คุณธรรมจริยธรรมภายในเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.30 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศลตามะทะ (2559) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทิพย์ สามหาดีไทย (2560) พบว่า ผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศต่อองค์การของโรงเรียนมีอำนาจการทำนายภาวะได้ร้อยละ 41.90

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านทุ่มเท ด้านความศรัทธา และด้านความจงรักภักดี ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้นจนถึงระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของตนเองเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้านไปใช้ เป็นข้อมูลในการส่งเสริมพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของตนเอง โดยเฉพาะในด้านความจงรักภักดีที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การไม่ย้ายไปโรงเรียนอื่น การกล่าวถึงโรงเรียนในทางบวกอยู่เสมอ การพร้อมที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อให้โรงเรียนดำรงอยู่ต่อไป เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายใน ด้านกระบวนการที่สมดุล ด้านการเรียนรู้สู่อนาคต และด้านการตระหนักในตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการตระหนักในตน ซึ่งเป็นการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ตลอดจนรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน

ข้อดี ข้อเสีย ของตน ให้สามารถจัดการกับ ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน ตนเองได้

3. ตัวพยากรณ์ ความผูกพัน ต่อ องค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด อุตรดิตถ์ โดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยมุมมอง เชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนัก ในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัย ความโปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ดังนั้นผู้บริหารสถาน ศึกษาควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้วยการพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม ภายในตนมากยิ่งขึ้น มีการประพฤติปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักคุณงามความดี ความถูกต้อง หรืออาจเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ฝึกการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ฝึกการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ของตนเองให้เหมาะสม ตลอดจนการแสดงออก ให้คนอื่นเห็นความสามารถของตนเองอย่างตรง ไปตรงมา คาดการณ์แนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ในการเรียนรู้และนำความรู้ไปใช้ในอนาคต ด้วยการกำหนดเป้าหมายสู่ผลลัพธ์ การเปิดเผย ข้อมูลต่าง ๆ จนทำให้เกิดความไว้วางใจ ต่อผู้ร่วมงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นหรือ หน่วยงานภายในและภายนอกองค์การเข้าถึง ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อ

การแสดงออกซึ่งการดำเนินการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากรและนักเรียน

การทำงานด้วยความตรงต่อเวลา ตลอดจน การเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความเจริญ ก้าวหน้าของโรงเรียน การมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบายและแผนปฏิบัติงานของ โรงเรียน การยึดถือและปฏิบัติตามค่านิยม ของโรงเรียน การมีแนวคิด ค่านิยม ที่กลมกลืน กับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นสำคัญ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาาระดับความผูกพัน ต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า องค์ประกอบด้านความ จงรักภักดี เป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควร หาสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้องค์ประกอบด้าน ความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำ พร้อมทั้งหา แนวทางในการพัฒนาความจงรักภักดี ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยมุมมอง เชิงจริยธรรมภายใน ปัจจัยการตระหนักในตน ปัจจัยการเรียนรู้สู่อนาคต และปัจจัยความ โปร่งใสเชิงสัมพัทธ์ ดังนั้นจึงอาจมีการศึกษา วิจัยต่อไปถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ปัจจัยนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ที่แท้จริงเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ตามไปด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- โกศล ตามะทะ. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ขวัญฤดี อาภาพันธ์. (2559). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2550). สภาวะผู้นำที่แท้จริง. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/Thanatbb>
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์การยุคใหม่ (Organizational Leadership). กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 9(2), 6 – 7.
- วันทิพย์ สามหาดไทย. (2560). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 26(3), 1 – 13.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2561). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2561. อุดรธานี: สำนักงานฯ.
- สิริพงศ์ นวลสกุลธนทร์. (2549). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุชาดา สายทิ. (2556). อิทธิพลของเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน. (ดุษฎีนิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- สุธาสิณี แสงมุกดา. (2554). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- โสสมัยลีรี มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Buchanan, B. II. (1974). Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533–546.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343 – 372.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jomah, N. B. (2017). Psychological empowerment on organizational commitment as perceived by Saudi academics. *World Journal of Education*, 7(1), 83 – 92.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mowday, R., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee–organization linkages (The psychology of commitment, absenteeism, and turnover)*. New York: Academic Press.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. (2<sup>nd</sup> ed.). California: Sage Publications.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory – based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89 – 126.



**ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูง  
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20  
THE SUPERLEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
THE HIGH PERFORMANCE ORGANIZATIONS UNDER THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20**

จิราภรณ์ เข้มทอง<sup>1\*</sup>, วันทนา อมตาริยกุล<sup>2</sup> และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์<sup>3</sup>  
Jiraporn Kemtong<sup>1\*</sup>, Wantana Amatariyakul<sup>2</sup> and Proporntip Kunakornpitak<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000<sup>1,2,3</sup>  
Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,  
Udonthani Province 41000<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E – mail: numneung.jl@gmail.com

(Received: Jan 29, 2019; Revised: Mar 13, 2019; Accepted: Mar 26, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 และ 3) สร้างสมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอน จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นดังนี้

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, องค์การสมรรถนะสูง, ผู้บริหารสถานศึกษา

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of the high performance organization of the schools under the Secondary Educational Service Area Office 20, 2) to examine the level of superleadership of the school administrators in the study area, and 3) to establish forecast equations of high performance organization of the schools. The sample group used in this research were 346 school teachers. The research instrument was the 5 level-rating scale questionnaire on superleadership and high performance organization of schools. The data were analyzed for frequency, mean, standard deviation and the stepwise multiple regression. The results of this investigation revealed that the level of high performance organization of the schools was at the highest level both overall and for each aspect. The level of superleadership of the school administrators was the highest level both overall and for each aspect. The forecast equations of the high performance organization of the schools were as follows:

Equation of raw scores:

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

Equation of standard scores:

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

**KEYWORDS:** Superleadership, High Performance Organization, School Administrators

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน การสื่อสารที่รวดเร็วไร้พรมแดนเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยการพัฒนาขีดความสามารถให้เทียบเคียงสมรรถนะกับองค์การอื่นเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันมุ่งไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงยังเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการพัฒนาตัวแบบเพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้ก้าวกระโดดอย่างมีทิศทางมากขึ้น ตัวแบบที่ว่านี้นิยมเรียกว่า องค์กรการสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ทั้งนี้เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไประหว่างองค์กรและพนักงาน โดยปัจจุบันแนวโน้มขององค์กรได้เปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานสูง

ภาวะผู้นำในองค์กรการเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาให้ องค์กรการมีสมรรถนะสูง ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังและช่วยเหลือผู้อื่น (อารีพันธุ์มณี, 2546) มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและระบบบริหารงานชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dimmock & Walker, 2002) รู้จักสร้างงาน สร้างคนและทีมงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา

จะต้องเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญคือจะต้องเป็นผู้ส่งผ่านหรือสร้างผู้ตามให้เป็นผู้นำ ด้วยการสร้างภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่สามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นตามแบบอย่าง เป็นคนนำให้คนอื่นมีความเป็นผู้นำด้วยตนเอง และสิ่งสำคัญจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง สนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาใช้ความสามารถของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถและข้อจำกัดของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

แมนซ์ และซิมส์ (Manz & Sims, 1989) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) ว่าผู้นำที่สามารถนำบุคคลอื่นให้สามารถนำตนเองได้ (A Super Leadership is One Who Leads Others to Lead Themselves) การนำตนเองถือเป็นการบรรลุผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimately) ของผู้นำ เนื่องจากในองค์กรโดยทั่วไปพนักงานจะถูกควบคุมกำกับโดยกฎ ระเบียบที่องค์กรกำหนดจัดทำขึ้นมีลักษณะเป็นระบบการควบคุมโดยองค์กร (Organizational Control System) โดยองค์กรจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ในฐานะของผู้นำเหนือผู้นำจะพัฒนาผู้ตามไปสู่ระบบการควบคุมด้วยตนเอง โดยการที่พนักงานแต่ละคนเป็นผู้สามารถกำหนดมาตรฐานการทำงานของตน การกำหนดแนวทางการ

ปฏิบัติงาน การวัดผลและประเมินผลด้วยตนเอง และการให้รางวัลหรือลงโทษตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหารคือจะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน และนำเสนอเสริมและให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกขั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิดเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องการมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง มีทักษะ มีประสบการณ์จนกระทั่งเกิดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งจะนำสถานศึกษาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ส่งผลถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และจะส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 รับผิดชอบการจัดการศึกษามัธยมศึกษาครอบคลุมทั้ง 20 อำเภอในจังหวัดอุดรธานี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยที่ผ่านมามีปรากฏการณ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา

องค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงทั้งที่เป็นปรากฏการณ์ที่น่าชื่นใจและศึกษาอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด และภาวะผู้นำเหนือผู้นำส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่จะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

### สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำอย่างน้อย 1 ด้านสามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประจำปีการศึกษา 2561 จำนวน 3,095 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 346 คน ทั้งนี้การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้การเปิดตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน วรณี แกมเกตุ, 2555)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 องค์การสมรรถนะสูงใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณ

ค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการสร้างทีมงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการศึกษาวิจัย ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่าแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบ

ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น .95 พร้อมทั้งมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามจำนวน 346 ฉบับ ทางไปรษณีย์ไปยังครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากนั้นวิเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา และตัวแปรพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้ผลจากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันแล้ว พบว่าแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง และมีค่าไม่เกิน 0.80 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จึงไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity และการแจกแจงของตัวแปรเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย

### ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การศึกษาองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 6 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาในภาพรวม

| องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา          | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|----------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์              | 4.79      | 0.28 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร         | 4.73      | 0.29 | มากที่สุด |
| 3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์         | 4.57      | 0.34 | มากที่สุด |
| 4. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ | 4.66      | 0.31 | มากที่สุด |
| 5. ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ   | 4.69      | 0.35 | มากที่สุด |
| 6. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้    | 4.58      | 0.35 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                              | 4.67      | 0.25 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความคล่องตัวในการ

บริหารจัดการ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X}$  = 4.79, 4.73, 4.69, 4.66, 4.58 และ 4.57 ตามลำดับ)

2. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้ง 5 ด้าน มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

| ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง            | 4.75      | 0.30 | มากที่สุด |
| 2. ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง          | 4.59      | 0.32 | มากที่สุด |
| 3. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก      | 4.67      | 0.33 | มากที่สุด |
| 4. ด้านการอำนวยความสะดวก                 | 4.62      | 0.34 | มากที่สุด |
| 5. ด้านการสร้างทีมงาน                    | 4.58      | 0.34 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                | 4.64      | 0.27 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือ  
ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.64) เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่น  
เดียวกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย  
จากสูงที่สุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการสร้างภาวะ  
ผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิด  
ทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวก

ด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการ  
สร้างทีมงาน ( $\bar{X}$  = 4.75, 4.67, 4.62, 4.59 และ  
4.58 ตามลำดับ)

3. การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การ  
สมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 20 มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

| Model                                                    | R    | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> Change | Adj R <sup>2</sup> | S.E. <sub>est</sub> | P     |
|----------------------------------------------------------|------|----------------|-----------------------|--------------------|---------------------|-------|
| 1. ( $X_3$ )                                             | .785 | .616           | .616                  | .614               | .157                | .000* |
| 2. ( $X_3$ ), ( $X_5$ )                                  | .858 | .736           | .120                  | .735               | .130                | .000* |
| 3. ( $X_3$ ), ( $X_5$ ), ( $X_4$ )                       | .880 | .775           | .039                  | .773               | .121                | .000* |
| 4. ( $X_3$ ), ( $X_5$ ), ( $X_4$ ), ( $X_2$ )            | .894 | .800           | .025                  | .797               | .114                | .000* |
| 5. ( $X_3$ ), ( $X_5$ ), ( $X_4$ ), ( $X_2$ ), ( $X_1$ ) | .899 | .809           | .009                  | .806               | .112                | .000* |

\*  $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้า  
สมการมี 5 ปัจจัย เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์  
การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยการ  
สร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ( $X_3$ ) ปัจจัย  
การสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก  
( $X_4$ ) ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย  
ด้วยตนเอง ( $X_2$ ) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำ  
ตนเอง ( $X_1$ ) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผล  
ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ  
.899 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการพยากรณ์

( $R^2$ ) = .809 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์  
ร้อยละ 80.90 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  
(Adj  $R^2$ ) เท่ากับ .806 หรือ ร้อยละ 80.60 นั้น  
คือ เมื่อนำตัวแปร ( $X_3$ ) ( $X_5$ ) ( $X_4$ ) ( $X_2$ ) และ ( $X_1$ )  
มาร่วมกันพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวน  
ของตัวแปร (Y) ได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปร  
ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ( $X_3$ )  
ปัจจัยการสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก  
( $X_4$ ) ปัจจัยการตั้งเป้าหมาย  
ด้วยตนเอง ( $X_2$ ) และปัจจัยการสร้างภาวะ  
ผู้นำตนเอง ( $X_1$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ  
การพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 80.60  
( $R^2$  = .806)

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

| ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ                                                             | คะแนนดิบ |                     | คะแนนมาตรฐาน |       | Sig.  |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|--------------|-------|-------|
|                                                                                 | b        | S.E. <sub>est</sub> | $\beta$      | t     |       |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                             | .837     | .106                |              | 7.878 | .000* |
| ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ( $X_3$ )                                    | .213     | .029                | .280         | 7.410 | .000* |
| ปัจจัยการสร้างทีมงาน ( $X_5$ )                                                  | .171     | .024                | .233         | 7.065 | .000* |
| ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ( $X_4$ )                                               | .180     | .027                | .242         | 6.571 | .000* |
| ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ( $X_2$ )                                        | .160     | .028                | .206         | 5.784 | .000* |
| ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ( $X_1$ )                                          | .103     | .026                | .125         | 4.010 | .000* |
| Multiple R = .899 $R^2$ = .809 Adjusted $R^2$ = .806 S.E. <sub>est</sub> = .112 |          |                     |              |       |       |

\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 เมื่อนำปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 5 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ( $X_3$ ) ปัจจัยการสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ( $X_4$ ) ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ( $X_2$ ) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ( $X_1$ ) ตามลำดับ ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .899$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้ร้อยละ 80.90 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .280X_3 + .233X_5 + .242X_4 + .206X_2 + .125X_1$$

### สรุปผลการวิจัย

1. องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกด้านการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และด้านการสร้างทีมงาน

3. สมการพยากรณ์ องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ( $X_3$ ) ปัจจัยการสร้างทีมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ( $X_4$ ) ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ( $X_2$ ) และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ( $X_1$ ) โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 80.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

### 1. ระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

ผลการวิจัยพบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษามัธยมศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีการดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่คล่องตัว มีการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ส่งเสริมให้เกิดการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการส่งเสริมให้สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยึดมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงกระตุ้นให้สถานศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดดำเนินการปรับปรุงภารกิจ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยความตระหนักว่าระบบราชการและหน่วยราชการที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถผลักดันการดำเนินการของสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นได้ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดว่าต้องการพัฒนา

องค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพด้วยการพัฒนา ส่วนองค์การสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติการกิจ ของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน ต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ แนวคิดของมิสซ์ (Mische, 2001) ที่กล่าวไว้ ว่าองค์การสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่กำหนด มาตรฐานของผลงานไว้ในระดับที่แสดง ถึงการได้เปรียบในการแข่งขัน มีขีดความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมสามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเด่นชัดใน การสร้างมาตรฐานการทำงานที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างและดำรงไว้ในความสามารถ ทางการแข่งขันที่เหนือกว่า (พลู เดชะรินทร์, 2549; Holbeche, 2004) สอดคล้องกับงาน วิจัยของรัชชวีญ ญาแก้ว (2557) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การ สมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหาร องค์การสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ใน ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ด้านความเปิด เผยและมุ่งเน้นการปฏิบัติ ด้านทิศทางระยะยาว

ด้านการปรับปรุงและการทำให้อยู่ตลอด และ ด้านคุณภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด

## 2. ระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ดี และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงาน ต้นสังกัดและกระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม ในการกระตุ้น ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มี ภาวะผู้นำตนเอง สามารถนำครูให้มีการปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายในการ ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้กับครู โดยเน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถ ของตนเอง ใช้วิธีการที่หลากหลายที่ตอบสนอง ต่อความสามารถและข้อจำกัดของ ผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ แมนซ์ และ ซิมส์ (Manz and Sims, 1989) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ เหนือผู้นำเป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเอง ให้ผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยน พฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์ จากบุคคลภายนอกและมอบหมายงานให้ เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้ตาม ค้นพบวิธี รู้จักการใช้และหาความสามารถ

อันมีค่าของตนเอง (วิเชียร วิทยอุตม, 2553; สุรีย์มาศ สุขกลี, 2553) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยวัฒน์ มีคุณ (2556) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 อุดรธานี ผลการ วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนในด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำ ตนเองโดยการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

**3. สมการพยากรณ์องค์การ สมรรถนะสูงของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20** โดยผลการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผล ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จากปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของผู้บริหาร สถานศึกษามี 5 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัย ที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ คือ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง สามารถ นำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .837 + .213 (X_3) + .171 (X_5) + .180 (X_4) + .160 (X_2) + .103 (X_1)$$

โดยมีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 80.90

จากสมการพยากรณ์นี้แสดงให้เห็นว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จะมีตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร ดังกล่าว โดยที่ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิด เชิงบวก เป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจการทำนาย ร้อยละ 61.60 ( $R^2 = .616$ ) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (Create Positive Thought Patterns) ให้กับ บุคลากร ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ได้เข้ารับการอบรมสัมมนา หรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้เป็นผู้ที่มีทักษะการคิดอย่างเป็น ระบบ รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ แนวคิด ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สามารถ แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและ สร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอม หรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการ ปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความ ก้าวหน้าของบุคลากร ประกอบกับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ได้ ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อยกระดับสู่ มาตรฐานสากล ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมความ พร้อมสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ทำให้ผู้บริหาร เกิดการกระตือรือร้นที่จะนำเสนอในสิ่งที่ เป็น ประโยชน์และนำความก้าวหน้ามาสู่บุคลากร

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นและเลือกแนวทางที่หลากหลายเพื่อปฏิบัติงาน มีแนวคิดหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน (พิชัย ลิมเจริญ, 2559)

ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ คือ ปัจจัยการสร้างทีมงาน ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .736 ( $R^2 = .736$ ) หรือมีอำนาจทำนายร้อยละ 73.60 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.0 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการสร้างทีมงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพการศึกษา องค์การที่ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นเกิดจากทีมงานที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถผู้บริหารจึงสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ดังที่ เซ็นเก้ (Senge, 1990) กล่าวว่า ทีมงานจะส่งเสริมความร่วมมือให้เกิดความสำเร็จอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในทีมงานที่มีความสามารถสูง

เมื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจะเป็นการพัฒนาคนในทีมงานด้วย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ เนื่องจากทีมงาน จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมงาน อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป

ปัจจัยตัวที่สามที่เข้าสมการคือ ปัจจัยการอำนวยความสะดวก มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .775 ( $R^2 = .775$ ) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 77.50 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างเสริม ความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน ดังแนวคิดของ กัลยา อินทรีย์ (2556) ที่กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง วัฒนธรรมเช่นนี้

จะกลายเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหรือข้อได้เปรียบขององค์การ “วัฒนธรรมองค์การของผู้นำตนเอง” จะเป็นวิธีการทำงานเชิงคุณภาพ มุ่งประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารและการจัดการทั้งองค์การ ดังนั้นลักษณะโดดเด่นของการทำงานในแต่ละกิจการประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน เช่น การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมทุกคนในองค์การ จึงยอมรับและปฏิบัติตามการตัดสินใจในภาพรวมขององค์การ ส่งผลให้องค์การมีวินัย และสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน และคุณภาพของงานก็เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมของการนำตนเองให้เกิดขึ้นภายในองค์การจะก่อให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกันอย่างไม่เห็นแก่ตัว

ปัจจัยตัวที่สี่ที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .800 ( $R^2 = .800$ ) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 80.00 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.50 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากลและยกระดับสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจึงมีการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถ

ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ให้บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้มีความตั้งใจและมั่นใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น รับรู่วางานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549) ที่กล่าวไว้ว่าการที่คนส่วนใหญ่จะเลื่อมใสศรัทธา ชื่นชมเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและนำคุณสมบัติไปใช้ในแบบฉบับในการเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานคือ ซื่อสัตย์ เล็งเห็นการณ์ไกล มีแรงคลใจและสามารถสร้างแรงคลใจในวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งถือว่าการปฏิบัติร่วมกัน เมื่อผู้นำสร้างความฝันและความปรารถนาที่รุนแรงขึ้นในตัวผู้ตามแล้ว ผู้ตามก็มีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ปัจจัยตัวที่ห้าที่เข้าสมการ คือ ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง มีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยมีค่าเท่ากับ .809 ( $R^2 = .809$ ) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 80.90 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสี่ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.90 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 5 ปัจจัย ปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเองเป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่จะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันกระแสความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านในสังคมเกิดขึ้น

อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายแห่งการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ แต่การทำงานและการตัดสินใจเพียงคนเดียวอาจมีข้อมูลไม่เพียงพอที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคล สามารถเป็นผู้นำตนเองและคนอื่นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของชาโรมณีศรี (2552) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่วางตัวเป็นผู้ใหญ่ เคารพในสิทธิของผู้อื่น และมีความเข้าใจอันดีในระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีค่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำในด้านอื่น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีค่าเฉลี่ยใน

ระดับที่เพิ่มขึ้นต่อไป เช่น การกำหนดภาระงาน การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2. ตัวพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่าตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับปัจจัยภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ทั้ง 5 ปัจจัย ด้วยการพัฒนาให้ผู้อื่นสามารถเป็นผู้นำตนเอง แสดงแบบอย่างให้ผู้อื่นเป็นผู้นำตนเอง โดยกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีความคิดในทางบวก รวมทั้งช่วยอำนวยความสะดวกผู้อื่นให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัลและการชื่นชมอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน และเกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีความเด่นชัดในการทำงาน มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การรักษาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงได้อย่างยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การประสบผลสำเร็จในระยะยาวเมื่อเทียบกับองค์การอื่นต่อไป

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาในระดับภาวะผู้นำ

เหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงานเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควรหาสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้องค์ประกอบด้านการสร้างทีมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ พร้อมทั้งหาแนวทางในการสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา คือ ปัจจัยการสร้างรูปแบบความคิดเชิงบวก ปัจจัยการสร้างทีมงาน ปัจจัยการอำนวยความสะดวก ปัจจัยการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และปัจจัยการสร้างภาวะผู้นำตนเอง ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยต่อไปถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ปัจจัยนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเหนือผู้นำเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาตามไปด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา อินทรีย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชาลี มณีศรี. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- พลู เดชะรินทร์. (2549). การพัฒนาองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง รายงานผลการศึกษารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ: วิชั่น พริน แอนด์มีเดีย จำกัด.
- พิชัย ลิ้มเฉลิม. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตราชนครินทร์. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- รับขวัญ ภูเขาแก้ว. (2557). กลยุทธ์การบริหารคนเก่งและองค์การสมรรถนะสูงสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณีผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุริย์มาศ สุขกลี. (2553). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: ไยโหม ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- Holbeche, L. (2004). HR and the high-performance organization. *Strategic HR Review*, 5(2), 32–35.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*. (6<sup>th</sup> ed.). Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- Dimmock, C. and Walker, A. (2002). *School leadership and administration: Adopting a cultural perspective*. New York: Routledge Falmer.
- Manz, C. C. and Sims, H. P. (1989). *Super leadership: Leading others to lead themselves*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Mische, M. A. (2001). *Strategic renewal, becoming a high – performance organization*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organizations*. New York: Doubleday.



พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อความสุข  
ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10  
THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS OF TEACHERS  
AFFECTTING THE WORK HAPPINESS OF ADMINISTRATORS IN  
PRIVATE SCHOOL UNDER REGIONAL EDUCATION OFFICE NO. 10

ชญาณิษฐ์ ชัยเชียงพิณ<sup>1\*</sup>, วันทนา อมตาริยกุล<sup>2</sup> และ นวัตกรรม หอมสิน<sup>3</sup>  
Chayanit Chaichangpin<sup>1\*</sup>, Wantana Amatariyakul<sup>2</sup> and Nawattakorn Homsin<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000<sup>1,2,3</sup>  
Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udonthani District,  
Udonthani Province 41000<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E – mail: chayanitz.chai@gmail.com

(Received: Feb 21, 2019; Revised: May 13, 2019; Accepted: May 14, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 2) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 103 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .73 และความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูและมีความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก และ 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ได้แก่ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .80 ( $R = .80$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60 ( $R^2 = .646$ ) เป็นต้น

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน, โรงเรียนเอกชน

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of the organizational citizenship behaviors of private schools' teachers under Regional Education Office No. 10 2) to study the level of the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 3) to study the relationship between the organizational citizenship behaviors of teachers and the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 and 4) to set forecast equations of the work happiness of administrators of private schools under Regional Education Office No. 10. The sample used in this research were 103 administrators from stratified random sampling. The research instrument was the 5-level-rating scale questionnaire of the organizational citizenship behaviors of teachers with the discriminations of .28 – .73 and the reliabilities of .93 and the work happiness of administrators of private schools with the discriminations of .28 – .84 and the reliabilities of .95. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression.

The results revealed; 1) The organizational citizenship behaviors of private schools' teachers under Regional Education Office No. 10 were at the high level. 2) The work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 were at the high level.

3) The organizational citizenship behaviors of private schools' teachers and the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 had positive correlation. And 4) The organizational citizenship behaviors of teachers consist of tolerance factor, cooperation factor and assistance factor were predictor of the work happiness of private schools' administrators under Regional Education Office No. 10 with the multiple correlation coefficients equals to .80 ( $R = .80$ ), the predictors accounted for 64.60 percent of the variance ( $R^2 = .646$ ) and the forecast equations were as follows:

Equation of raw score:

$$\bar{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

Equation of standard score:

$$\bar{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

**KEYWORDS:** Organizational Citizenship Behaviors, Work Happiness, Private School

## บทนำ

ความสุขในการทำงาน (Work Happiness) เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 1990) เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยาก และเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน (Malekiha & Abedi, 2014) นอกจากนี้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีและมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน (Warr, 2007) และผลที่ตามมาคือทำให้ลดการขาดงานและการลาออก แต่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป (Brunetto et al, 2013) รวมไปถึงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบ

ในงานที่ทำ พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อย ๆ ทำให้ต้องลาป่วย หรือขาดงานเป็นประจำ ส่วนด้านจิตใจบุคคลจะเกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ณรงค์หลักกำจร, 2548) พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น และยังทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดีอีกด้วย

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปกครองเลือกส่งบุตรหลานของตนเข้ามาเรียนในโรงเรียนเอกชน คือ ความเชื่อมั่นในชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ประสิทธิภาพการบริหารงาน และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน บุคคลสำคัญผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องทำงานภายใต้ความกดดัน ความคาดหวังจากผู้ปกครอง รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติตามความต้องการของเจ้าของโรงเรียนหรือผู้รับใบอนุญาตอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องเผชิญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่องานร่างกายและจิตใจเป็นจำนวนมาก การปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง ดังนั้นความสุขในการทำงานน่าจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวต่อความเครียดได้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขซึ่งส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและโรงเรียน ดังนั้นปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อการสร้างผลลัพธ์ทางบวกต่อโรงเรียนและวิชาชีพ (อรรณพ จินะวัฒน์, 2559) ประกอบกับการที่โรงเรียนเอกชนจะต้องปรับตัวเพื่อการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อความอยู่รอดของโรงเรียน การบริหารงานด้วยความสุขกับการทำงานจึงเป็นปัจจัยในการสร้างแรงผลักดันเพื่อให้โรงเรียนประสิทธิผลในการดำเนินงานที่ดี การสร้างความสุขให้เกิดในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนเกิด

ความราบรื่น เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญขององค์การ ดังนั้นเมื่อคนในองค์การมีความสุข องค์การก็จะสามารถสร้างผลผลิตที่ดีขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การได้ (นันทนา ธรรมบุศย์, 2554)

ในยุคปัจจุบันที่โรงเรียนเอกชนต่างแข่งขันในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของโรงเรียน ส่วนหนึ่งที่จะเกิดการพัฒนาโรงเรียนได้นั้นขึ้นอยู่กับการพัฒนาให้สมาชิกในองค์การมีระดับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานในระดับดีควบคู่กันไป ที่สำคัญองค์การจะเกิดความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การให้แก่บุคลากรในองค์การของตนได้ (Deshpande, 2002) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การจะช่วยสร้างทุนทางสังคม (Social Capital) และมีส่วนช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การได้ และยังช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้อีกด้วย เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองจากตัวบุคลากรที่อยู่นอกเหนือจากองค์การกำหนดไว้ บุคลากรจะเต็มใจปฏิบัติงานถือเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี ไม่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลหรือการลงโทษโดยตรงจากองค์การจึงถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ดีต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวมากกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของ

พนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2005; Schnake & Dumler, 2004)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีประโยชน์ต่อองค์การเนื่องจากส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะช่วยสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพในการจัดการ ช่วยให้มีแรงเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากร ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานในหลายบทบาท ทำให้มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มทำงาน รักษาและดึงดูดให้บุคลากรที่ดีคงอยู่กับองค์การต่อไป ช่วยเพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแบบจำลองพฤติกรรมพนักงานของเดสซิโมน (Desimone, 2002) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งตัวสมาชิกเองและต่อองค์การ ยิ่งไปกว่านั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสำหรับครูนั้นจะรวมถึงการสอนและทำให้บทเรียนสนุกสนานน่าสนใจ เป็นผู้จัดการในการทำหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียน และใช้เวลาส่วนตัวในการพูดคุยให้คำปรึกษานักเรียน และได้พัฒนาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสำหรับครูที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพเต็มที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเต็มที่ที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ (Organ & Ryan, 2005) ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติ (Podsakoff & MacKenzie, 2005) และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดย สุพรรณา ประทุมวัน (2547) และประไพพร สิงเดช (2549) ได้ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับที่ดีกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ซึ่งตัวบุคลากรเองได้รับการยอมรับเป็นทางการเป็นที่ชอบพอของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้อื่น (Greenberg & Baron, 2002)

ผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการศึกษาวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้ได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีในการจะส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหาร

โรงเรียนต่อไป ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากปัจจุบันยังคงมีการศึกษาวิจัยในตัวแปรดังกล่าวอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารว่าอยู่ในระดับใด มีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างไร และปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรครูเพื่อส่งเสริมให้เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารมีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลต่อศักยภาพและสมรรถนะของโรงเรียนเอกชนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

## สมมุติฐานการวิจัย

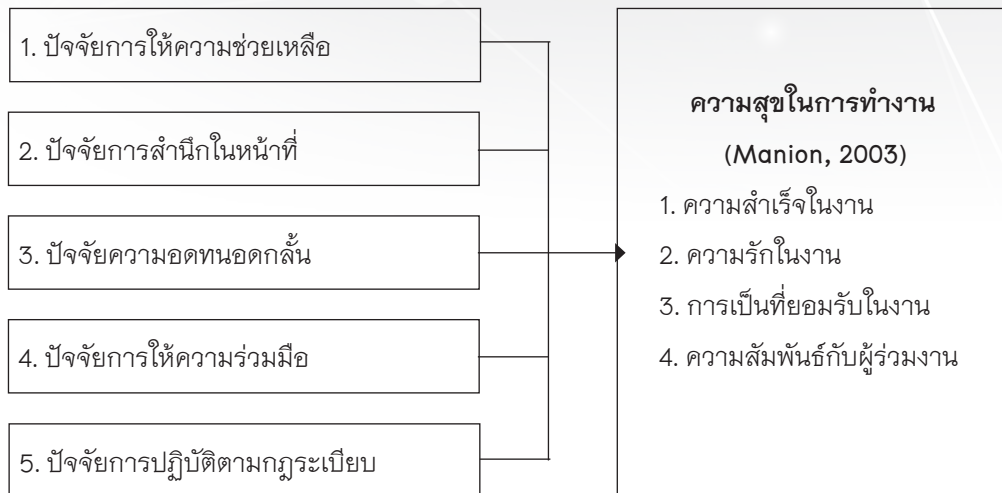
1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีความสัมพันธ์กัน
2. ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูอย่างน้อย 1 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรพหุภาพการณ์

ตัวแปรเกณฑ์

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 จำนวน 144 คน

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 จำนวน 103 คน ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วย 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การให้ความร่วมมือ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ 6) การมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) ความพอใจในงาน 3) ความรู้สึกต่องาน และ 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการความสุขในการทำงาน และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็น การศึกษา ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุมขอบเขต การศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อ นำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและ ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้าน เนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ของการวิจัย (Index of Congruence :IOC) เพื่อ ตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบแนวคิด แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดยพบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจ จำแนกของแบบสอบถามในตอน ที่ 2 ที่มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าอำนาจ

จำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .73 และตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง .28 – .84

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย ก่อน นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่ม ตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถาม จำนวน 103 ฉบับ ทางไปรษณีย์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็น กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา แต่ละแห่ง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 103 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้น นำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู ทั้ง 6 ด้าน มีผลการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล      |
|--------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. การให้ความช่วยเหลือ                     | 4.12        | 0.55        | มาก        |
| 2. การสำนึกในหน้าที่                       | 4.36        | 0.39        | มาก        |
| 3. ความอดทนอดกลั้น                         | 4.24        | 0.46        | มาก        |
| 4. การให้ความร่วมมือ                       | 4.01        | 0.65        | มาก        |
| 5. การมีส่วนร่วม                           | 4.14        | 0.55        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                           | <b>4.18</b> | <b>0.39</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสำนึกในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.36$ ) รองลงมา เป็นด้านความอดทนอดกลั้น ( $\bar{X} = 4.24$ )

ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตอนที่ 2 การศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

| ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล      |
|---------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| 1. ความสำเร็จในงาน                    | 4.13        | 0.60        | มาก        |
| 2. ความพอใจในงาน                      | 4.23        | 0.67        | มาก        |
| 3. ความรู้สึกต่องาน                   | 4.07        | 0.53        | มาก        |
| 4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน          | 3.95        | 0.39        | มาก        |
| <b>รวมเฉลี่ย</b>                      | <b>4.10</b> | <b>0.48</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) โดยด้านความพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมา เป็นด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ )

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีผลการศึกษา ดังตารางที่ 3 และมีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

|       |                               |       |                                 |
|-------|-------------------------------|-------|---------------------------------|
| $X_1$ | แทน ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ | $X_5$ | แทนปัจจัยการปฏิบัติตามกฎระเบียบ |
| $X_2$ | แทน ปัจจัยการสำนึกในหน้าที่   | $Y_0$ | แทน ความสุขในการทำงานของ        |
| $X_3$ | แทน ปัจจัยความอดทนอดกลั้น     |       | ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยรวม   |
| $X_4$ | แทนปัจจัยการให้ความร่วมมือ    |       |                                 |

**ตารางที่ 3** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

| ตัวแปร    | ( $X_1$ ) | ( $X_2$ ) | ( $X_3$ ) | ( $X_4$ ) | ( $X_5$ ) | ( $Y_0$ ) |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ( $X_1$ ) | 1         | 0.419**   | 0.478**   | 0.460**   | 0.389**   | 0.620**   |
| ( $X_2$ ) |           | 1         | 0.793**   | 0.222**   | 0.346**   | 0.549**   |
| ( $X_3$ ) |           |           | 1         | 0.385**   | 0.428**   | 0.650**   |
| ( $X_4$ ) |           |           |           | 1         | 0.470**   | 0.634**   |
| ( $X_5$ ) |           |           |           |           | 1         | 0.475**   |
| ( $Y_0$ ) |           |           |           |           |           | 1         |

\*\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.650, 0.634$  และ  $0.620$  ตามลำดับ)

ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในปัจจัยการสำนึกในหน้าที่และปัจจัยการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.549$  และ  $0.475$  ตามลำดับ)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีผลการศึกษาดังตารางที่ 4**

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10

| ตัวแปร                                               | คะแนนดิบ |      | คะแนนมาตรฐาน |       | P      |
|------------------------------------------------------|----------|------|--------------|-------|--------|
|                                                      | b        | S.E. | $\beta$      | t     |        |
| ค่าคงที่ (a)                                         | .399     | .287 |              | 1.391 | .167   |
| ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ( $X_3$ )                      | .394     | .072 | .381         | 5.462 | .000** |
| ปัจจัยการให้ความร่วมมือ ( $X_4$ )                    | .264     | .050 | .362         | 5.251 | .000** |
| ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ ( $X_1$ )                  | .235     | .063 | .272         | 3.751 | .000** |
| $R = .808$ $R^2 = .646$ Adj $R^2 = .635$ S.E. = .287 |          |      |              |       |        |

\*\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .843$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 71.10 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.399 + .394(X_3) + .264(X_4) + .235(X_1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .381(X_3) + .362(X_4) + .272(X_1)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงลำดับจากน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยความอดทนอดกลั้น ( $X_3$ ) ปัจจัยการให้ความร่วมมือ ( $X_4$ ) และปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ ( $X_1$ ) ถือเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10** ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีพฤติกรรมที่เกิดจากตัวของบุคคลเองที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติ เต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือ สำนึกในหน้าที่ มีความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน โดยไม่ได้มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแต่อย่างใด โดยมีพฤติกรรมการแสดงออกที่แสดงถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีให้การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงานหรือปัญหาที่เกี่ยวกับองค์การ มีจิตใจที่อุทิศตนคอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ คอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลางาน มีความตรงต่อเวลา มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด ระมัดระวังการใช้อุปกรณ์สำนักงานและทรัพย์สินขององค์การด้วยความระมัดระวัง ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติ

งานไปกับเรื่องส่วนตัว มีจิตสำนึกในหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยปฏิบัติงานตอบสนองต่อนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี ดังที่ ออร์แกน (Organ, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมของสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นการปฏิบัติด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีการตื่นตัวเกินไปกว่าบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นสิ่งที่องค์การไม่ได้บังคับหรือกำหนดให้ปฏิบัติ แต่บุคลากรเต็มใจยินยอมที่จะปฏิบัติเอง ไม่ได้มีการจูงใจโดยให้รางวัลแต่อย่างใด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น สอดคล้องกับแคทซ์และคานท์ (Katz & Kahn, 2004) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นพฤติกรรมที่มีได้กำหนดเป็นทางการของสมาชิกในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและมีเมตตาจิตต่อเพื่อนร่วมงาน ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานของรัฐบาล ในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและไม่ได้ระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา ชูติชีวานันท์ (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ ความอดทนอดกลั้น มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภากร ทัศนศรี (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู ประกอบด้วยด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับมาก

**2. ความสุขในการทำงานของ**  
**ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน**  
**ศึกษาธิการ ภาค 10** ผลการวิจัยพบว่า  
ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน  
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านอารมณ์ทาง  
บวกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านความ  
รื่นรมย์ ส่วนด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด  
อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
มีความรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้เดินทางมา  
ทำงาน มีความเบิกบานใจเมื่อพูดถึงถึงโรงเรียน  
และบุคลากรในโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ  
ของโรงเรียนด้วยความรู้สึกว่าเร้าแรงแจ่มใส  
มีความยินดีเมื่อมีการนำเสนอผลงานที่  
สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน มีความสุขกับงาน  
ที่ทำ ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการพัฒนาคุณภาพ  
การทำงานของตนเอง มีความสุขเมื่อได้มีโอกาส  
พูดถึงผลงานของตนเอง มีความเชื่อมั่นใน  
ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านว่าเป็นผู้ที่มีความรู้  
ความสามารถ มีความมั่นใจว่าความสำเร็จ  
ที่เกิดขึ้นในทุกครั้งว่าเกิดจากความร่วมมือ  
ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถแก้ปัญหาจน  
ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ตลอดจนมีความคิดว่า  
หากบุคลากรรื้อองค์การจะส่งผลให้องค์การ  
มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดย  
มองว่าการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแม้  
จะมีข้อผิดพลาดแต่สามารถแก้ไขให้ดีขึ้นได้  
มีความเลื่อมใส เชื่อถือ เชื่อตรงต่อโรงเรียน  
เชื่อถือต่อค่านิยมของโรงเรียน เชื่อตรงต่อการ  
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจทำงาน  
ให้กับโรงเรียน ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก  
ของโรงเรียน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของ  
ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แดเนนเนอร์  
(Diener, 2003) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับความพอใจ  
ในการทำงานและอารมณ์ในทางบวกและลบ  
ไว้ว่าบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะต้องมีความ  
พึงพอใจในชีวิต คือ การที่บุคคลมีความ  
พอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่  
มีความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลได้กระทำ  
ในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อม  
ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีอารมณ์ทางบวก  
คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้  
สนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มสดใสกับการ  
ทำงาน และมีอารมณ์ทางลบ คือ การที่บุคคล  
มีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิด  
ขึ้นในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ  
เมเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ความสุข  
ในการทำงานเกิดขึ้นได้จากประเด็นหลัก  
4 ด้าน คือ ด้านงาน ด้านคนและสัมพันธภาพ  
กับบุคคลอื่น และด้านตนเอง และยังสอดคล้อง  
กับแนวคิดของเฟอร์ฮัม และ เบรวิน (Furnham  
& Brewin, 2003) ที่ได้เสนอองค์ประกอบของ  
ความสุขในการทำงานไว้ว่ามีลักษณะสำคัญคือ  
จะต้องมีความสนุกสนาน มีความสำเร็จและ  
ความพึงพอใจ และที่สำคัญคือมีความสุขใจ  
และความสุขกาย สอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของ ปิยอร สิริระเต็มพงษ์ (2552) ที่พบว่า  
ความสุขในการทำงานของบุคลากรในด้าน  
ความสำเร็จในงาน และด้านความพึงพอใจ  
ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้อง  
กับ สิริรินทร์ แซ่ฉั่ว (2553) ที่พบว่า บุคลากร  
มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ใน  
ระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ

ชุมสุข สุขหิ้น (2553) ที่พบว่าครูมีความสุขในการทำงานในด้านการเป็นที่ยอมรับในงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม**  
**การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุข**  
**ในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน**  
**สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10**  
ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม ในระดับสูงมาก โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดอย่างเป็นทางการในการพรรณนาลักษณะงาน และเป็นพฤติกรรมที่ครูสมัครใจหรืออาสาสมัคร

ขึ้นมาเอง ไม่มีใครออกคำสั่งหรือแนะนำ แต่เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การมีประสิทธิภาพ โดยพฤติกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องกับรางวัลหรือผลตอบแทนตามระบบประเมินผลขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่ในการที่จะให้ความช่วยเหลือ สำนึกในหน้าที่ มีความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น ตลอดจนให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการทำงาน โดยไม่ได้มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแต่อย่างใด อันส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ (Organ & Konovsky, 2005) ดังนั้นการที่ครูมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นย่อมสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน อันเป็นความสุขที่มีต่อการทำงาน และจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฟังพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม มีความพึงพอใจในงาน และมีความสุขที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Katz, 2006)

สอดคล้องกับแนวคิดของ บรูเนตโต และคนอื่น ๆ (Brunetto et al, 2013) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลถึง พฤติกรรมที่ดีในการทำงาน เช่น มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบในงานที่ทำ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อย ๆ ทำให้ต้องลาป่วยหรือขาดงานเป็นประจำ ส่วนด้านจิตใจบุคคลจะเกิดความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจจะทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ณรงค์ หลักกำจร, 2548) พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อองค์กร ทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น และยังทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับบริการที่ดีอีกด้วยและยังสอดคล้องกับ เคตเชน (Ketchian, 2005 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ที่กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไป ความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพ ด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทความตั้งใจทำให้ดีที่สุดจากคุณค่าความเชื่อและความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้

กับงานนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินตะโคต (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับบริษัท จิตตะวิบูล (2553) ที่พบว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

**4. การสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10**  
โดยผลการวิจัยพบว่า 1 ปัจจัยความอดทนอดกลั้น 2) ปัจจัยการให้ความร่วมมือ และ 3) ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .808 ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ได้ร้อยละ 64.60 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีกับองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานและบริหารโรงเรียนได้อย่างมีความสุข ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในลักษณะของการมีส่วนร่วม จะให้ความรับผิดชอบและเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร มีส่วนร่วมในการสนใจเข้าประชุม มีความรู้สึกต้องการให้องค์กรพัฒนา

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ มีความรับผิดชอบในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ มีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

4.1 ปัจจัยการให้ความช่วยเหลือเป็นปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นบุคคลที่มีน้ำใจในการที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นอยู่เสมอ มีจิตใจที่อุทิศตน คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ คอยให้ความช่วยเหลือในทุกด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกเวลางาน แม้จะไม่มีใครขอร้องให้ครูช่วยเหลือ แต่ครูก็ยังยินดีและยังคงช่วยเหลืออยู่เสมอ ตลอดจนคอยช่วยเหลือ แนะนำเพื่อนร่วมงานที่ประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีความสุขในการทำงานเป็นอย่างมาก

4.2 ปัจจัยความอดทนอดกลั้นเป็นปัจจัยที่สองที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 เป็นผู้ที่ยอดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกกระทำที่เกิดจากความกดดันในการทำงาน ยอมรับการกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้ และหลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือ

แสดงความคับแค้นใจจากการถูกเหยียดหยาม ทั้งเป็นความจริงหรือเป็นสิ่งที่คิดไปเอง อดทนอดกลั้นจากความคับข้องใจ หรือความเครียดต่าง ๆ อดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกกระทำที่เกิดจากปัญหา ความกดดันในการทำงาน ความคับข้องใจ ความเครียดต่าง ๆ อดทนที่จะยอมรับกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้อดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแม้จะไม่พอใจก็ตาม ดังนั้นเมื่อครูในโรงเรียนมีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ตนไม่พอใจ ก็จะไม่แสดงออกซึ่งความไม่พอใจในการทำงาน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนพลอยมีความสุขตามไปด้วย

4.3 ปัจจัยการให้ความร่วมมือเป็นปัจจัยที่สามที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 มีครูผู้สอนที่ให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนอยู่เสมอ โดยการให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมทุกครั้ง สามารถเก็บความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกที่ต้องการให้องค์การเกิดการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาองค์การ ให้ความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ ตลอดจนมีความรับผิดชอบในทุกกิจกรรมขององค์การที่เปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรแฮม (Graham, 2007) ที่กล่าวไว้ว่า

การมีส่วนร่วมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีความรับผิดชอบในงาน คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์การ สนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นระหว่างสมาชิกขององค์การด้วยกันรวมถึงให้ผู้อื่นปฏิบัติด้วยเช่นกัน อันจะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และรู้สึกว่าตนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในลักษณะของการอดทนอดกลั้น จะเป็นผู้ที่อดทนต่อการเป็นผู้กระทำและการเป็นผู้ถูกกระทำที่เกิดจากปัญหาต่าง ๆ ความกดดันในการทำงาน ความคับข้องใจ รวมถึงความเครียดต่าง ๆ อดทนที่จะยอมรับกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ได้อย่างที่คาดหวังไว้ หลีกเลี่ยงการบ่นในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ออร์แกน (Organ, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งมีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อจนละเอียด ความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนด้วยความเต็มใจ อีกทั้งครูที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในลักษณะที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การ โดยมีความ

กระตือรือร้น เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ คอยติดตามข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่อาจเกิดกับองค์การ มีความสนใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ มีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ตลอดจนร่วมแสดงความรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่ตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมหรือดำเนินการต่าง ๆ ล้วนแต่จะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น จนเกิดความสำเร็จในงาน มีความพอใจในงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังที่ออร์แกนและคอนนอสกี (Organ & Konovsky, 2005) กล่าวว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นความสนใจในเหตุการณ์ขององค์การ แนะนำความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่มีความถูกต้อง โดยให้ความสนใจในการประชุม การแบ่งปันข้อมูลด้านความคิดเห็น และแนวความคิดใหม่ ๆ กับผู้อื่นและส่งข่าวสารที่ไม่ดี หรือข่าวสารที่สนับสนุนแนวคิดที่ตนไม่ชอบเพื่อให้ขัดแย้งกับความคิดของกลุ่ม ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การสอดคล้องกับการวิจัยของ นันทรัตน์ อุษะประเสริฐ (2552) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.40 และสอดคล้องกับภุชญาณ์มัย (2556) ที่ พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร การบริหารงานบุคคล ความสัมพันธ์ในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นองค์

ประกอบเชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัชมา ชื่นบุญ รุ่งฤดี โลหะวิวัฒน์ ศราวุธ มั่งสูงเนิน จิราภรณ์ โกษกปรีภรณ์ และสุนทร ช่องนิล (2556) ที่พบว่า ปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับผลลัพธ์ความคาดหวังไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมเนี่ยน (Manion, 2003) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยนำเข้า 4 ประการที่ประกอบด้วยการประสานงานที่ดี มีความรักและความเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 ที่ดีที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูเป็นบุคคลที่มีความอดทนอดกลั้น ให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือทั้งกับเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้วยการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของคณะครูภายในโรงเรียน ผ่านการดำเนินการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ร่วมกับตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป โดยอาจศึกษาในลักษณะของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการหาโมเดลสมการโครงสร้าง (SBM) เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10 โดยใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูในด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ

## เอกสารอ้างอิง

- ชุดิมา ชุดิชีวานันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชุมสุข สุขหิน. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณรงค์ หลีกกำจร. (2548). ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. *วารสารกรมประชาสัมพันธ์*, 9, 102.
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2554). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. *วารสารแนว*, 31(166), 25 – 30.
- นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. (2552). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีม จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ประไพพร สิงหเดช. (2549). การศึกษาคุณลักษณะบุคลาการที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยอร สิริระเต็มพงษ์. (2552). ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ภูริชญา ยิ้มแย้ม. (2556). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 10(19), 1 – 13.
- รพีพล จิตตะวิภูล. (2553). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 20(3), 562 – 570.
- ศุภากร ทัดศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).

- สิรินทร แซ่จั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์).
- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอ ในเขตภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุพรรณา ประทุมวัน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E – Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379 – 1395.
- อัชฌา ชื่นบุญ, รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปรีภักดิ์ และ สุนทร ช่องชนิล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 4(1), 73 – 85.
- Brunetto, Y., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S. & Dienger, J. (2013). The importance of supervisor–nurse relationships, teamwork, wellbeing, affective commitment and retention of north american nurses. *Journal of Nursing Management*, (21), 827 – 837.
- Diener, E. (2003). *The scientific understanding of happiness methods for measuring subjective well-being*. Retrieved from <http://google.com>
- Deshpande, R. L. (2002). *Human resource development*. Ohio: Mike Roche.
- Desimone, R. L. (2002). *Human resource development*. Ohio: Mike Roche.
- Furnham, A., & Brewin, C. J. (2003). Personality and happiness. *Personality and Individual Difference*, (11), 1093–1096.
- Graham, H. (2007). *Unequal lives: Health and socioeconomic inequalities*. Buckingham: Open University Press.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2002). *Behavior in organizations*. (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Katz, P. S. (2006). Evolution and development of neural circuits in invertebrates. *Current Opinion in Neurobiology*, 17(1), 59–64.

- Katz, D. & Kahn, R. L. (2004). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, (12), 652.
- Malekiha, M., & Abedi, M. R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in Iran. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, (40), 809 – 816.
- Organ, D. W. (2005). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Heath & Company.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (2005). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, (74), 157–164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship. behavior its nature, antecedents, and consequences*. London: SAGE Publications.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (2005). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviors. *Personnel Psychology*, (48), 755–802.
- Podsakoff, P. M. & Mackenzie, S. B. (2005). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 123 – 128.
- Schnake. M., & Dumler, M. P. (2004). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practice. *Journal of Managerial Issues*, 9, 216–229.
- Warr, P. (1990). The measurement of well – being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 193 – 210.
- Warr, P. (2007). *Work happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สหวิทยาเขตชลบุรี 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL HEALTH OF BASIC

EDUCATION SCHOOLS IN CHONBURI CAMPUS 1

UNDER THE OFFICE OF CHONBURI

SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 18

ยิ่งยศ เปรมฤดีปรีชาชาญ<sup>1\*</sup> และ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ<sup>2</sup>

Yingyot Premrudeepreechacharn<sup>1\*</sup> and Siriwat Jiradetprapai<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ 422 ถ.มรุพงษ์ ต.หน้าเมือง อ.เมือง จ.ฉะเชิงเทรา 24000<sup>1,2</sup>  
Ratchanakarin Rajabhat University, 422 Marupong Road, Namuang Sub-district, Muang District,  
Chachoengsao Province 24000<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author E-mail: yyp5897@hotmail.co.th

(Received: Oct 2, 2018; Revised: Dec 15, 2019; Accepted: Dec 21, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 284 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณด้วยวิธีแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ระบบสังคม แรงจูงใจและภาวะผู้นำ 2) ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมุ่งเน้นวิชาการ ความผูกพัน การสนับสนุนทรัพยากร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอและความเข้มแข็งขององค์กร 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากที่สุด ( $r_{xy} = .801$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โครงสร้างองค์การระบบสังคม สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การและภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.40

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ  $\hat{Y} = 1.251 + .227X_2 + .238X_4 + .130X_5 + .115X_1$  และสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $\hat{Z} = .310X_2 + .301X_4 + .177X_5 + .165X_1$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล, สุขภาพองค์การ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of factors affecting organizational health in the basic education schools; 2) the level of organizational health in the basic education schools; 3) the relationship between factors affecting organizational health and organizational health in the basic education schools; and 4) factors affecting organizational health in the basic education schools. The Krejcie and Morgan table and the simple random sampling method were used to select the sample group consisting of 284 teachers of the basic education schools in Chonburi campus 1 under the Office of Chonburi Secondary Educational Service Area 18. The research instrument was a 5 point Likert scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were as follows: 1) The level of factors affecting organizational health in the basic education schools, as a whole, was at a high level, ranked by mean scores from high to low as: organizational structure, external environment, social system, motivation, and leadership. 2) The level of organizational health in the basic education schools, as a whole, was at a high level, ranked by mean scores from high to low as: on academic focus, loyalty, resource support, adequate communication, and organization strength. 3) The factors affecting the organizational health were positively related to organizational health of the schools at the highest level ( $r_{xy} = .801$ ) with statistical significance of .01. 4) The factors affecting organizational health in the basic education schools were organizational structure, social system, external environment, and leadership that were collectively able to predict at 66.40%.

It could be written in the multiple regression equation of raw scores as:

$$\hat{Y} = 1.251 + .227X_2 + .238X_4 + .130X_5 + .115X_1$$

It could be written in the multiple regression equation of standard scores as:

$$\hat{Z} = .310X_2 + .301X_4 + .177X_5 + .165X_1$$

**KEYWORDS:** Affecting Factors, Organizational Health, Basic Education Schools

## บทนำ

ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ บนโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในโลกนี้ รวมถึงประเทศไทยด้วย การศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญรุ่งเรือง ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้ คุณภาพของนักเรียนจะดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของสถานศึกษานั้น ๆ องค์การที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับสุขภาพขององค์การเป็นสำคัญ เพราะองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะมีผลผลิตที่ดี ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์การและมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Daft, 1986) ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจาก

การบริหารงานที่ดี และพิจารณาจากความสามารถในการจัดองค์การการใช้ทรัพยากรที่หามาได้อย่างคุ้มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (Steers, 1997) การศึกษาไทยในมุมมองของบุคลากรทางการศึกษา พบว่าจุดด้อยของการศึกษาไทย คือ ด้านคุณภาพของบุคลากรในการพัฒนาความรู้และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การนำนโยบายทางการศึกษามาปฏิบัติยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่แท้จริง ส่วนตัวผู้เรียนเองก็มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ตลอดจนขาดความสนใจในการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2560)

สุพานี สุภญ์วานิช (2552) กล่าวว่า องค์การจะบรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้ได้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับกรอบแบบโครงสร้างที่เหมาะสม ซึ่งโครงสร้างจะเป็นกรอบจำกัดในการดำเนินงาน หรือจะเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทั้งหลายในองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสนับสนุนกลยุทธ์ต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมภายนอกเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ

(2551) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นเกณฑ์หนึ่งที่จะบ่งชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ เป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การ องค์การที่มีสุขภาพดีแสดงว่าการบริหารงานประสบความสำเร็จ องค์การสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมร่วมกัน ระบบงานย่อยในองค์การประสานสัมพันธ์กันดี และองค์การมีผลผลิตในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษร พุ่มเพ็ญ (2552) กล่าวว่า สุขภาพองค์การเป็นสภาวะการปฏิบัติงานขององค์การตามภารกิจและความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ทำให้องค์การสามารถคงอยู่ได้ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สามารถปรับปรุง พัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้าอย่างได้ต่อเนื่อง

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีเขตพื้นที่บริการอำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง อำเภอนนทบุรี ประกอบด้วยสถานศึกษา 12 แห่ง ซึ่งมีสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งมีผลคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับประเทศ แต่ผลคะแนนเฉลี่ยทางด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ยังไม่ถึงระดับร้อยละ 50 และเมื่อทำการเปรียบเทียบระหว่างชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในรายวิชาเดียวกัน พบว่าเกือบทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยลดลงในทุกปีการศึกษา ยกเว้นในรายวิชา

ภาษาไทยที่ผลคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าร้อยละ 50 และในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2560) เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ดี แต่เหตุใดคะแนนเฉลี่ยการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐานยังไม่ถึงร้อยละ 50 และคะแนนเฉลี่ยลดลง และในบางโรงเรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าการศึกษาระดับสูงขึ้นไปนักเรียนไม่ได้ดีขึ้น ซึ่งแสดงว่าคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำและไม่ได้มาตรฐาน มีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูงและมีปัญหาการจัดการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2559) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์มิติสุขภาพองค์การจากนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดไว้มาทำการศึกษา โดยใช้แนวคิดของ

ฮอยและซาโบ (Hoy & Sabo, 1997) จำนวน 2 มิติ คือ 1) ความเข้มแข็งขององค์การ 2) ความผูกพัน และแนวคิดของฮอย, ทาร์เตอร์ และคอตท์แคมป์ (Hoy, Tarter & Kottkamp, 1991) จำนวน 3 มิติ คือ 1) การสนับสนุนทรัพยากร 2) มุ่งเน้นวิชาการ และ 3) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 18 โดยกำหนดปัจจัย ที่มีผลต่อสุขภาพองค์การใช้แนวคิดของเดวิส แกรี่ (Davis, 1989) 2 ปัจจัย คือ 1) ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ 2) ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคง ใช้แนวคิดของสตีลส์ (Steers, 1997) 2 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะสภาพแวดล้อม 2) โครงสร้างองค์การ และใช้แนวคิดของเจมส์ และ โจนส์ (James & Jones, 1974) 1 ปัจจัย คือ ระบบค่านิยมขององค์การ ดังภาพที่ 1

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1

สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ  
องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขต  
ชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ  
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวก  
กับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถาน  
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัย  
เชิงสำรวจ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ได้แก่ ครูผู้สอนในสถาน  
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ปีการศึกษา 2560 มีจำนวน 12 แห่ง  
รวม 1,088 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ครูผู้สอนใน  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 284 คน ซึ่งได้มา  
โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)  
กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง แต่ละสถานศึกษา  
โดยวิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามจำนวนครู  
ของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย  
(Simple Random Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม  
ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม  
แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป  
เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ  
สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จำนวน 43 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐาน จำนวน 44 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ใน  
การวิจัยครั้งนี้ โดยการผ่านการตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ  
จำนวน 5 ท่าน และได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง  
(IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งถือว่า  
ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไข  
ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ  
ก่อนนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่มีความคล้าย  
กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความ  
เชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสุขภาพองค์การ  
เท่ากับ .97 และคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความ  
เหมาะสมได้ จำนวน 43 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ  
องค์การเท่ากับ .97 และคัดเลือกแบบสอบถาม

ที่มีความเหมาะสมได้ จำนวน 44 ข้อ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยให้นำแบบสอบถามไปชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามโดยละเอียด พร้อมทั้งแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

3. ได้รับแบบสอบถามคืน 284 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ความถูกต้องและความครบถ้วนของคำตอบ

4. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ ประเมิน และวิเคราะห์ผลทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 69.01 อายุ 26-35 ปี ร้อยละ 43.31 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.03 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 41.55

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.18$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ( $\bar{X}=4.14$ ) ด้านระบบสังคม ( $\bar{X}=4.13$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{X}=4.08$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X}=4.06$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

| ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ  | N = 284     |             |            |
|---------------------------------|-------------|-------------|------------|
|                                 | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
| 1. ด้านภาวะผู้นำ                | 4.06        | 0.66        | มาก        |
| 2. ด้านโครงสร้างองค์การ         | 4.18        | 0.64        | มาก        |
| 3. ด้านแรงจูงใจ                 | 4.08        | 0.66        | มาก        |
| 4. ด้านระบบสังคม                | 4.13        | 0.59        | มาก        |
| 5. ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ | 4.14        | 0.63        | มาก        |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                | <b>4.12</b> | <b>0.55</b> | <b>มาก</b> |

3. สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.19) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.36) รองลงมา

ได้แก่ ด้านความผูกพัน ( $\bar{X}$  = 4.23) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ( $\bar{X}$  = 4.17) ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ( $\bar{X}$  = 4.10) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ( $\bar{X}$  = 4.07) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

| สุขภาพองค์การของสถานศึกษา           | N = 284     |             |            |
|-------------------------------------|-------------|-------------|------------|
|                                     | $\bar{X}$   | S.D.        | ระดับ      |
| 1. ด้านความเข้มแข็งขององค์การ       | 4.07        | 0.51        | มาก        |
| 2. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร          | 4.17        | 0.61        | มาก        |
| 3. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ           | 4.36        | 0.53        | มาก        |
| 4. ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ | 4.10        | 0.59        | มาก        |
| 5. ด้านความผูกพัน                   | 4.23        | 0.59        | มาก        |
| <b>เฉลี่ยรวม</b>                    | <b>4.19</b> | <b>0.46</b> | <b>มาก</b> |

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

| ตัวแปร | $X_1$  | $X_2$  | $X_3$  | $X_4$  | $X_5$  | $X$    |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| $X_1$  | 1.000  |        |        |        |        |        |
| $X_2$  | .715** | 1.000  |        |        |        |        |
| $X_3$  | .792** | .743** | 1.000  |        |        |        |
| $X_4$  | .570** | .653** | .649** | 1.000  |        |        |
| $X_5$  | .591** | .551** | .617** | .673** | 1.000  |        |
| $Y$    | .663** | .723** | .677** | .717** | .648** | .801** |

\*\* $p \leq .01$

5. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ .815 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .664 โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.40

และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .271 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ, ปัจจัยด้านระบบสังคมและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ของตัวแปรที่ใช้พยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

| ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์                                                                                 | สุขภาพองค์การของสถานศึกษา |        |         |         |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------|---------|---------|------|
|                                                                                                     | b                         | Std.E. | $\beta$ | t       | Sig  |
| (Constant)                                                                                          | 1.251                     | .127   |         | 9.869   | .000 |
| ด้านโครงสร้างองค์การ ( $X_2$ )                                                                      | .227                      | .040   | .310    | 5.659** | .000 |
| ด้านระบบสังคม ( $X_4$ )                                                                             | .238                      | .042   | .301    | 5.711** | .000 |
| ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ( $X_5$ )                                                              | .130                      | .037   | .177    | 3.551** | .000 |
| ด้านภาวะผู้นำ ( $X_1$ )                                                                             | .115                      | .037   | .165    | 3.127*  | .016 |
| ค่าคงที่ ( $a$ ) = 1.251                                                                            |                           |        |         |         |      |
| $R = .815$ , $R^2 = .664$ , $adjust R^2 = .660$ , $Std.E. = .271$ , $F = 138.074^{**}$ , $p = .000$ |                           |        |         |         |      |

\* $p \leq .05$ , \*\* $p \leq .01$

เมื่อนำค่าสถิติมาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.251 + .227X_2 + .238X_4 + .130X_5 + .115X_1$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .310X_2 + .301X_4 + .177X_5 + .165X_1$$

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ด้านระบบสังคม ด้านแรงจูงใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำตามลำดับ

2. ระดับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านความผูกพัน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด โดย

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .815

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โครงสร้างองค์การ ( $X_2$ ) ด้านระบบสังคม ( $X_4$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ( $X_5$ ) และด้านภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอำนาจพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 66.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้อที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านมีผลต่อสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การและปัจจัยด้านระบบสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมภายนอกพร้อมที่จะให้การส่งเสริม สนับสนุน

การดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดของ เจมส์ และ โจนส์ (James & Jones, 1974) ได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ได้แก่ บริบทขององค์การ โครงสร้างองค์การ กระบวนการดำเนินงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทำนองเดียวกับแนวคิดของ ฮิลลี (Healy, 1994) กล่าวถึงจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยเน้นใน 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ด้านทีมงานและด้านโครงสร้าง เช่นเดียวกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงในองค์การ การปรับตัวของบุคลากร ความขัดแย้งในองค์การ มีผลกระทบต่อนวัตกรรมองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณญา สาริโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การและด้านระบบสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ สราวุฒิ บุริสา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและด้านสภาพแวดล้อมองค์การมีค่าเฉลี่ยระดับสูง

2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาพองค์การด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความผูกพันและด้านการสนับสนุนทรัพยากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ศึกษาต่อ มีการฝึกอบรมและส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูผู้สอนมีอิสระและความมั่นคง ในการดำเนินงานทำให้ครูผู้สอนมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสถานศึกษา ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง และจัดทำโครงสร้างรายวิชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987) ได้กล่าวว่าสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผลตรงกันข้ามหากองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผลทำนองเดียวกับแนวคิดของ โอเวนส์ (Owens, 2007) ได้ระบุเกณฑ์ปัจจัยองค์การที่มีสุขภาพดีไว้ว่าจะประกอบด้วย การมุ่งเน้นเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การใช้อำนาจที่เป็นธรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระ ขวัญและความกลมเกลียว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เจริญ ครรหา (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยด้านการเน้นวิชาการและด้านการสนับสนุนทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ ปรีดา โชติธรรมวาทิน (2554) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลงจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สุขภาพองค์การทุกมิติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านระบบสังคมและด้านสภาพแวดล้อมภายนอก มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดโครงสร้างองค์การเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนการบังคับบัญชาในการบริหารงาน เพื่อช่วยให้การบังคับบัญชาและควบคุมการทำงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงมีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างและมีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การเป็นตัวแปรสำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ทำนองเดียวกับแนวคิดของ ฟลิปโป (Flippo, 1980) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ

ซึ่งถูกจัดขึ้นไว้เพื่อช่วยให้การบังคับบัญชาและควบคุมการทำงานในองค์การ เพื่อให้เกิดการประสานงานและสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สาริโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ด้านระบบสังคม ด้านโครงสร้างองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้งานวิจัยของ คณพงศ์ ดาเลศ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านการอยู่ร่วมกันของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ 5 ปัจจัยเป็นตัวพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ ระบบสังคม สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การและภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .80

สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้ร้อยละ 66.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับค่อนข้างสูง (Multicollinearity) ทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจถูก ตัดออกไป ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการจัดทำโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้บุคลากรทราบบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองและบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบเป็นอย่างดี สภาพสังคมชุมชนให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิลลี (Healy, 1994) ได้กล่าวถึงจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยเน้นใน 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ด้านที่ทีมงานมีความเป็นอิสระและด้านโครงสร้างการบริหารแบบแบนราบ ทำนองเดียวกับแนวคิดของ เดวิส แกรี่ (Davis, 1989) ได้ให้ความสำคัญในองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในโรงเรียนโดยดูได้จากตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางด้านการเรียนการสอน บุคลากรได้รับการสนับสนุนโดยตรง ส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงและมีสำนึกความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สราวุธ ปุริสา (2553) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

และด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การได้ร้อยละ 57.40 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .579 นอกจากนี้งานวิจัยของ อรรถญา สาริโพธิ์ (2553) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และด้านระบบสังคม ส่งผลต่อสุขภาพองค์การอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์สุขภาพองค์การของโรงเรียนได้ร้อยละ 56.90 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .754

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี จูงใจ กระตุ้นให้ครูผู้สอนและอุทิศตนให้มากกว่านี้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงควรแสดงออกถึงลักษณะความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ อุทิศตนและทำงานอย่างจริงจัง เอาใจใส่และให้คำแนะนำในการพัฒนาครูให้มากขึ้น ให้ครู

ผู้สอนได้รับทราบ

2. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความเข้มแข็งของ  
องค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก  
สถานศึกษา มีการแทรกแซงจากชุมชน บุคลากร  
มีอิสระในการดำเนินงานยังไม่มากพอ ดังนั้น  
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจึงควรให้มีการ  
แทรกแซงจากชุมชนให้น้อยที่สุด ใ้บุคลากร  
มีอิสระและมีความมั่นคงในการดำเนินงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ  
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การของ  
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้การ  
ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัย  
ด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านระบบสังคม  
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม  
ภายนอกองค์การ เพราะเมื่อปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
อยู่ในระดับมากก็จะทำให้ระดับสุขภาพองค์การ  
มากตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูผู้สอน  
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเรียน  
การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อ  
สุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูผู้สอนคิดว่าผู้บริหารให้  
ความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อน  
ตำแหน่งต่ำ ผู้บริหารให้การยอมรับครูผู้สอน  
อย่างเท่าเทียมกันต่ำ ทำให้ปัจจัยด้านแรงจูงใจ  
ไม่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควร  
ให้ความสนใจความยุติธรรมในการเลื่อนขั้น  
เลื่อนตำแหน่งให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้น  
ทางบวกให้ครูผู้สอนเกิดพฤติกรรมที่ดีในการ  
ปฏิบัติงานบรรลุสู่เป้าหมายของสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
ในเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป เพื่อนำข้อมูลที่ได้ศึกษามา  
เปรียบเทียบกัน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน  
กับกลุ่มประชากรอื่น เช่น ผู้บริหาร คณะ  
กรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อให้  
ได้ข้อมูลที่หลากหลายจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ  
สถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาและสังเคราะห์  
ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การ  
ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มาเป็นตัวพยากรณ์  
เพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป และนำผลวิจัยที่ได้  
มาเปรียบเทียบกัน

4. ควรมีการศึกษารายละเอียดเพิ่ม  
เต็มและนิยามศัพท์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ  
กับปัจจัยด้านแรงจูงใจให้ละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้น  
เพราะปัจจัยทั้งสองด้านมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับค่อนข้างสูง

## เอกสารอ้างอิง

- เกษร พุ่มเพ็ญ. (2552). *สุขภาพองค์การของกลุ่มพยาบาล*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- คณพงศ์ ดาเลศ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนสังกัดเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- เจริญ ควรหา. (2552). *ศึกษาความคิดเห็นของครูทางด้านสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์การ: ฉบับแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ปรีดา โชติธรรมมาทิน. (2554). *สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แผนกวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สราวุธ ปรีสา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2559). *การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). *วิเคราะห์เปรียบเทียบผลคะแนนเฉลี่ย O-NET ปีการศึกษา 2556/2557/2558/2559*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2560). “การศึกษาไทย” ในสายตานักวิชาการทางการศึกษา. สืบค้นจาก <http://dusitpol.dusit.ac.th/poll/view.phpID=1798/>
- สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา สาริโพธิ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

- Daft, R. L. (1986). *Organizational theory and design*. (2<sup>nd</sup> Ed.). New York: McGraw Hill.
- Davis, G. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Flippo, E. B. (1980). *Personnel management*. (5<sup>th</sup> Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Healy, M. B. S. (1994). *Beyond in a secondary school: A change for the best*. In *c. persons quality improvement education*. (5<sup>th</sup> Ed.). London: David Fulton.
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4), 32.
- Hoy, W. K., & Sabo, J. D. (1997). *Quality middle schools: Open and healthy*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open school/healthy schools*. London: Sage Publication.
- James, L. R., & Jones A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(4), 1098–1099.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determinining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610.
- Owens, R. G. (2007). *Organization behavior in education: Adaptive leadership and school reform*. (9<sup>th</sup> Ed.). Boston, MA: Pearson/ Allyn and Bacon.
- Steers, R. M. (1997). *Organization effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Good Year Publishing Company Inc.

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย  
ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS  
OF SCHOOLS AFFILIATED TO THE SISTERS OF SAINT PAUL  
DE CHARTES IN THAILAND

พรนภา ปรัชญาคุณ<sup>1\*</sup>, วันทนา อมตาริยกุล<sup>2</sup> และ นวัตกรรม หอมสิน<sup>3</sup>

Pornnapa Pratchayakun<sup>1\*</sup>, Wantana Amatariyakul<sup>2</sup> and Nawattakorn Homsin<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000<sup>1,2,3</sup>

Udon Thani Rajabhat University, 64 Makkhang Sub – district, Mueang Udon thani District,  
Udon thani Province 41000<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E – mail: littleangel\_02tis@yahoo.com

(Received: Feb 5, 2019; Revised: Apr 6, 2019; Accepted: Apr 11, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหาร 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 331 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 – .89 และประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 – .90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และ 4) สมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย เป็นดังนี้

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.504 + .361 (X_6) + .206 (X_3) + .209 (X_2) + .104 (X_1)$$

สมการในรูปแบบมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .393X_6 + .255X_3 + .206X_2 + .101X_1$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยทางการบริหาร, ประสิทธิภาพของโรงเรียน, โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the level of the administrative factors 2) to study the level of effectiveness of school 3) to study the relationship between the administrative factors and the effectiveness of school and 4) to study the administrative factors affecting the effectiveness of schools affiliated to The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand. The sample used in this research were 331 teachers from simple random sampling. The research instrument was the 5-level-rating scale questionnaire of the administrative factors with the reliabilities of .95 and the power of discriminations between .21 – .89 and the effectiveness of schools with the reliabilities of .93 and the power of discriminations between .24 – .90. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression.

The results revealed; 1) The administrative factors of school affiliated to The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand were at the very high level. 2) The effectiveness of schools under The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand were at the very high level. 3) The administrative factors and effectiveness of schools affiliated to The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand had positive correlation at a high level. And 4) The forecast equations of the effectiveness of schools affiliated to The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand were as follows:

Equation of raw score:

$$\hat{Y} = 0.504 + .361 (X_6) + .206 (X_3) + .209 (X_2) + .104 (X_1)$$

Equation of standard score:

$$\hat{Z} = .393X_6 + .255X_3 + .206X_2 + .101X_1$$

**KEYWORDS:** Administrative Factors, Effectiveness of Schools, Schools Affiliated to The Sisters of Saint Paul de Chartes in Thailand

## บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีหัวใจรักและศรัทธาในอาชีพ เพื่อที่จะดำเนินการอันจะทำให้เกิดการจัดการศึกษาใหม่อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ โดยการหารูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างแท้จริง โดยต้องยึดหลักการว่า หัวใจแห่งการบริหารจัดการสถานศึกษาคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองความจำเป็นของสังคมได้อย่างเหมาะสม และต้องสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการการศึกษาในทุกด้าน (ไพฑูรย์สินลาร์ตัน, 2560) กอปรกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการปรับตัวให้อยู่ในท้องถิ่น ประเทศชาติ อาเซียน และระดับโลกซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา และมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการที่จะทำให้การศึกษابรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงวิชาชีพหนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในฐานะเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่

จะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีที่จะนำสถานศึกษาไปสู่การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

ด้วยเหตุนี้การบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ซึ่งผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์การ นอกจากนี้ ต้องเข้าใจองค์การหรือโรงเรียนอย่างถ่องแท้ ต้องทำงานเชิงรุกแบบมืออาชีพ ต้องมองโรงเรียนทั้งภาพรวม และเข้าใจคน การสร้างงานและการสร้างคน นำวัฒนธรรมโรงเรียนไปสร้างความแข็งแกร่ง เพราะวัฒนธรรมองค์การมีผลในทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ หากวัฒนธรรมนั้นส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมายขององค์การ มีการแพร่หลายและได้รับการยอมรับ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) พร้อมทั้งพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม พัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้ส่งผลดีต่อการทำงาน มีการจัดโครงสร้างองค์การการแบ่งงาน การใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ข้อบังคับ การประสานให้การทำงานของทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี มีการจูงใจให้คนทุ่มเท แรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การ

ผู้บริหารจะต้องบริหารงานให้จุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การบรรลุผลด้วยกันทั้งคู่ โดยอาศัยกระบวนการจงใจ (ชร สุทธรายุทธ, 2556)

คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เป็นคณะนักบวชหญิงที่อุทิศตนเพื่อให้บริการแก่สังคมในด้านการรักษาพยาบาล ด้านสังคมสงเคราะห์ และด้านการศึกษาอบรมแก่เยาวชนทั่วโลก ให้ความสำคัญกับพันธกิจด้านการศึกษาด้วยความสำนึกถึงงานอบรมสั่งสอนเพื่อให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าถึงสัจธรรมอันสูงส่งแห่งความเป็นมนุษย์ด้วยการดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบวินัย สุภาพเรียบร้อยและเปี่ยมด้วยเมตตาธรรม (คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร, 2534) รวมทั้งปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอันทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นจะเห็นว่าการจัดการศึกษานั้น สิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นคือปัจจัยทางการบริหารในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณที่ต้องมีอย่างเพียงพอเพื่อใช้ในการจัดสรรทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น สื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้บริหารจัดการสารสนเทศให้พร้อมใช้งานตามต้องการ นอกจากนี้แล้วยังต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารกับภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย อันจะก่อให้เกิดวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีงาม มีบรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงาน โดยผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่ต้องแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีในการผสมผสานปัจจัยเหล่านี้ในเชิงบริหารจัดการให้กลมกลืนเกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติของโรงเรียน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ซึ่งผลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพการบริหารและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน

## 2. ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย

1 ปัจจัยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

1. ตัวแปรพยากรณ์ (Predictor Variables) คือ ปัจจัยทางการบริหาร ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน 3) ปัจจัยเทคโนโลยี 4) ปัจจัยงบประมาณ 5) ปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน และ 6) ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน

2. ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ นักวิจัย ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย จำนวน 2,438 คน ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

## กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 331 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารใน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน 3) ปัจจัยเทคโนโลยี 4) ปัจจัยงบประมาณ 5) ปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน และ 6) ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามประเด็น การศึกษาวิจัย ตามแนวทฤษฎี ครอบคลุม ขอบเขตการศึกษาวิจัย

3. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและ ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบความตรงด้าน เนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ของการวิจัย (Index of Congruence: IOC) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามกรอบ แนวคิด แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง โดย พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 เป็น เกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการ วิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความ เชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 โดยได้ค่าความเชื่อมั่น .95 และค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .21 – .89 และ ตอนที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และค่า อำนาจจำแนกระหว่าง .24 – .90

### 6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้

นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งแบบสอบถามจำนวน 331 ฉบับ ทางไปรษณีย์ไปยังครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อให้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดย ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ โดยได้แบบสอบถาม กลับคืนมาจำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ ผลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธี แจกแจงความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 ระดับ ปัจจัยทางการบริหาร และตอนที่ 3 ระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่า เฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้น วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการ บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้วย การหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ทั้ง 6 ปัจจัย มีผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในเครือข่ายคณະภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

| ปัจจัยทางการบริหาร               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|----------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร   | 4.80      | 0.30 | มากที่สุด |
| 2. ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน      | 4.74      | 0.30 | มากที่สุด |
| 3. ปัจจัยเทคโนโลยี               | 4.51      | 0.38 | มากที่สุด |
| 4. ปัจจัยงบประมาณ                | 4.75      | 0.35 | มากที่สุด |
| 5. ปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน | 4.61      | 0.34 | มากที่สุด |
| 6. ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน        | 4.73      | 0.33 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                        | 4.69      | 0.25 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในเครือข่ายคณະภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.80$ ) รองลงมา คือ ปัจจัยงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.75$ )

ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 4.51$ )

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณະภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน มีผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณະภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

| ประสิทธิผลของโรงเรียน                                           | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น | 4.55      | 0.37 | มากที่สุด |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก                | 4.65      | 0.37 | มากที่สุด |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน                   | 4.59      | 0.39 | มากที่สุด |
| 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน                         | 4.74      | 0.34 | มากที่สุด |
| รวมเฉลี่ย                                                       | 4.63      | 0.31 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.65$ ) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.59$ )

ส่วนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ )

**ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยมีผลการศึกษาดังตารางที่ 3**

**ตารางที่ 3** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

| ตัวแปร                                          | (X <sub>1</sub> ) | (X <sub>2</sub> ) | (X <sub>3</sub> ) | (X <sub>4</sub> ) | (X <sub>5</sub> ) | (X <sub>6</sub> ) | (Y <sub>0</sub> ) |
|-------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )   | 1                 | 0.503**           | 0.305**           | 0.496**           | 0.376**           | 0.356**           | 0.423**           |
| ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน (X <sub>2</sub> )      |                   | 1                 | 0.408**           | 0.520**           | 0.514**           | 0.563**           | 0.582**           |
| ปัจจัยเทคโนโลยี (X <sub>3</sub> )               |                   |                   | 1                 | 0.437**           | 0.574**           | 0.429**           | 0.539**           |
| ปัจจัยงบประมาณ (X <sub>4</sub> )                |                   |                   |                   | 1                 | 0.537**           | 0.543**           | 0.524**           |
| ปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน (X <sub>5</sub> ) |                   |                   |                   |                   | 1                 | 0.658**           | 0.572**           |
| ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน (X <sub>6</sub> )        |                   |                   |                   |                   |                   | 1                 | 0.655**           |
| ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม (Y <sub>0</sub> )   |                   |                   |                   |                   |                   |                   | 1                 |

\*\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยพบว่า

ปัจจัยทางการบริหารทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อยู่ในระดับสูง

( $r = 0.655$ ) ส่วนปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยงบประมาณ และปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = 0.582, 0.572, 0.539, 0.524$ , และ  $0.423$  ตามลำดับ)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย มีปัจจัยผลการศึกษาดังตารางที่ 4**

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย

| ตัวแปร                                                                   | คะแนนดิบ |      | คะแนนมาตรฐาน |       | Sig.   |
|--------------------------------------------------------------------------|----------|------|--------------|-------|--------|
|                                                                          | b        | S.E. | $\beta$      | T     |        |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                      | .504     | .220 |              | 2.288 | .023   |
| ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ( $X_0$ )                                         | .361     | .043 | .393         | 8.490 | .000** |
| ปัจจัยเทคโนโลยี ( $X_3$ )                                                | .206     | .034 | .255         | 6.065 | .000** |
| ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน ( $X_2$ )                                       | .209     | .050 | .206         | 4.186 | .003** |
| ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )                                    | .104     | .044 | .101         | 2.355 | .019   |
| $R = .747$ $R^2 = .558$ Adjusted $R^2 = .552$ S.E. <sub>est</sub> = .207 |          |      |              |       |        |

\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีทั้ง 4 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยเป็นตัวแปรเกนจ์ ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนในรูปแบบมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี บรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .747$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ได้ร้อยละ 55.80 เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

ในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.504 + .361(X_0) + .206(X_3) + .209(X_2) + .104(X_1)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .393X_0 + .255X_3 + .206X_2 + .101X_1$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดเรียงลำดับน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามลำดับ ถือเป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ

ชาร์ต ในประเทศไทย ที่สามารถร่วมกัน  
พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือ  
คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย  
ได้ร้อยละ 55.80

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอการ  
อภิปรายผล ดังนี้

**1. ปัจจัยทางการบริหารของ  
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล  
เดอ ชาร์ต ในประเทศไทย** ผลการวิจัย  
พบว่า ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียนใน  
เครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ใน  
ประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัย  
อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก  
โรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ  
ชาร์ต ในประเทศไทย มีการส่งเสริมให้  
ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ใช้ความรู้ความ  
สามารถ ทักษะในการบริหารจัดการได้อย่าง  
เหมาะสม แสดงออกถึงความสามารถในการ  
ตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถ  
ในการกำหนดการดำเนินการจัดทำแผน  
พัฒนา มีการมองการณ์ไกลด้วยวิสัยทัศน์ มี  
แนวคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ดำเนินการ  
นิเทศ กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เปิด  
โอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน  
การบริหารงาน และนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้  
ในการบริหารงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้  
ครูพัฒนาตนเอง เช่น ส่งครูและบุคลากรไป  
ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นผู้เอื้ออำนวย

ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียน  
การสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ  
วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า ภาวะ  
ผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการ  
ที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น  
มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ  
จุดมุ่งหมายขององค์การ ผลการวิจัยครั้งนี้  
สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาริตา แต่งดี  
(2560) พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบ  
ด้วยภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรม  
องค์การ งบประมาณ ส่งผลต่อการบริหาร  
โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด (อารยา ตุ่มมี,  
2560; พรประสิทธิ์ ศรีบุญไทย, 2555)

**2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนใน  
เครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ใน  
ประเทศไทย** ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ  
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่อง  
มาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545 มาตรา 47, 48 ได้กำหนดให้มีการ  
ประกันคุณภาพภายนอก โดยเฉพาะระบบการ  
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ถือว่าเป็น  
ส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการ  
จัดการศึกษา ที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง  
และรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อ  
สาธารณชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2545)  
และเป็นการรองรับการประเมินคุณภาพ  
ภายนอก โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง  
ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้  
ทุกมาตรฐาน คณะครูมีการปรับปรุงและพัฒนา  
วิธีการสอนของตนเองอยู่เสมอ มีการนำ

เทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน โทรศัพท์ วิดีโอ มาใช้ในการเรียนการสอน รวมถึงมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีการนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยี สื่อต่าง ๆ มาใช้บริหารจัดการ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันของผู้บริหารและครูในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน มีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความเหมาะสมและต่อเนื่อง ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง และแก้ปัญหาเร่งด่วนหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน อันเนื่องมาจากพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนภายในโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน สามารถประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เหมาะสมกับวัย ทำให้ผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจต่อการมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของนักเรียนและที่สำคัญในด้านความ

สามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงขึ้น ทุกปีการศึกษา ตลอดจนการได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมหรือโครงการค่ายวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในโรงเรียน และส่งผลให้การสอบเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาอื่นของนักเรียนระดับชั้นสูงสุดได้เพิ่มจากปีที่ผ่านมา ทำให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ดังที่วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนพิจารณาจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียน จำนวนนักเรียน รวมทั้งมีการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายของบุคลากรในโรงเรียนและคณะครูที่ทำงานในโรงเรียนเป็นอย่างดี การได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของประวิณธรรม นิตยะโรจน์ (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านการบริหารและจัดการด้านคุณภาพผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านระบบเครือข่ายและทรัพยากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติทางบวกเป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (พรประสิทธิ์ ศรีบุญไทย, 2555; พิมพ์ใจ ธรรม, 2558)

**3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย**  
**ทางการบริหารกับประสิทธิผลของ**  
**โรงเรียนในเครือข่ายภาคีนิคมอุตสาหกรรม**  
**ชาร์ตร ในประเทศไทย** ผลการวิจัยพบว่า  
มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับ  
สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดง  
ให้เห็นว่าปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์  
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายภาคี  
นิคมอุตสาหกรรม ชาร์ตร ในประเทศไทย และเมื่อ  
เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้  
ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยบรรยากาศ  
ในโรงเรียน ปัจจัยการสื่อสารภายในโรงเรียน  
ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยงบประมาณ และปัจจัย  
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน  
ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยทางการ  
บริหารทั้ง 6 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญใน  
การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยปัจจัย  
วัฒนธรรมโรงเรียน มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดี  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับคณะครูบุคลากร  
ทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีการทำงานร่วม  
กันด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามัคคี  
เชื่ออาทรซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม  
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งมี  
รูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียนที่ชัดเจน  
สามารถปฏิบัติได้จริงตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน  
ของโรงเรียนในเครือข่ายภาคีนิคมอุตสาหกรรม  
ชาร์ตร ในประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้น  
สังกัดกำหนดไว้จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ใน  
ส่วนของปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียนนั้น  
ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ทำงานร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน  
เกิดความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ มีการกล่าว

ทักทาย ยกมือไหว้ เคารพกันตามวัยวุฒิหรือ  
คุณวุฒิ มีความพึงพอใจ และเต็มใจปฏิบัติตาม  
กฎเกณฑ์ ระเบียบคำสั่งของโรงเรียน การรับฟัง  
ความคิดเห็นที่ขัดแย้ง เพื่อนำมาแก้ไขข้อ  
ตกลงร่วมกัน การได้รับคำชมเชย ยกย่อง  
หรือรางวัลของครูและบุคลากรที่มีผลการ  
ปฏิบัติงานดีเด่นต่อที่ประชุมของโรงเรียนและ  
ชุมชนจากผู้บริหารซึ่งถือเป็นขวัญกำลังใจใน  
การทำงานให้กับคณะครูทุกคน ส่วนปัจจัยการ  
ติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนนั้นจะเห็นได้ว่า  
ผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงข้อมูล ข่าวสารใน  
รูปแบบหนังสือคำสั่ง หนังสือเวียน หรือจัด  
บอร์ดประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครู  
และบุคลากรทราบอย่างชัดเจน เป็นปัจจุบัน  
โรงเรียนมีการวางแผนเกี่ยวกับการนำสื่อ  
เทคโนโลยี เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่  
ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานครูและ  
บุคลากรพัฒนาเครื่องมือ รูปแบบ เทคนิค  
วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ  
เรียนการสอน และงานอื่นที่รับผิดชอบอย่าง  
สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี  
อนันต์นาวิ (2555) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร  
สถานศึกษาต้องมีการจัดการศึกษามุ่งพัฒนา  
นักเรียนและระบบสนับสนุนให้เกิดทักษะ  
ในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความต้องการเกี่ยว  
กับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม (ความ  
คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การคิดวิเคราะห์  
การแก้ปัญหาการสื่อสารและความร่วมมือ)  
ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (ความรู้  
เกี่ยวกับสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร (ICT) ทักษะ  
ชีวิตและอาชีพ เพื่อนำพาให้องค์การและ

บุคลากรทุกคนบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันได้ โดยอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงเรียนได้จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งเรื่องบุคลากร พัสดุ และสื่อที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานในโรงเรียน การจัดระบบการบริหาร ควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางานต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีแยร์ส (Steers, 1977) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลดีได้ ก็จะทำให้ องค์การมี ประสิทธิภาพ โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การ หนึ่ง หากสามารถบริหารปัจจัยให้ระบุดผลจะ ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ด้านลักษณะขององค์การ ด้านลักษณะของ สภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของบุคลากร และ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และ สอดคล้องกับแนวคิดของวิมเพิลเบิร์ก เท็ด ไดลและสตริงฟิลด์ (Wimpelberge, Teddie, & Stringfield, 1989) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการรู้จักตนเอง คือหัวใจของการประสบความสำเร็จ การจะเป็นผู้นำได้ ผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งหากผู้นำไม่รู้จักตนเอง ไม่รู้จักตนเองและ จุดแข็งของตนเอง ไม่ว่าตัวเองต้องการทำอะไร และทำไม ทุกอย่างก็จบสิ้น ดังนั้นจึงถือได้ว่า ผู้บริหารเป็นหลักชัยอันสำคัญขององค์การ

ที่จะใช้ภาวะผู้นำในการเป็นผู้นำขององค์การ นำผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมีทิศทางด้วยความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อนำพาให้องค์การและบุคลากรทุกคนบรรลุจุด มุ่งหมายร่วมกันได้ โดยอาศัยปัจจัยที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรมย์ ผิวละออ (2555) พบว่า ปัจจัยทางการ บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในโรงเรียน

**4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย โดยใช้ปัจจัย ทางการบริหาร 6 ปัจจัย เป็นตัวพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยทางบริหาร 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน และปัจจัยภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินี เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 มีค่าอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 55.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรูปแบบที่เป็น เอกลักษณะที่สร้างมาจากบุคลากรหลายฝ่ายใน สถานศึกษา โดยการสร้างความตระหนักถึง เป้าประสงค์ของโรงเรียนการวางแผน กำหนด ทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน การเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรต่อกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน**

การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น ปัจจัยเทคโนโลยี โรงเรียนมีการวางแผนเกี่ยวกับการนำสื่อเทคโนโลยี เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน ครูและบุคลากรพัฒนาเครื่องมือ รูปแบบ เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยสื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีโดยส่งไปอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และการจัดระบบติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน โดยที่ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้ง เพื่อนำมาแก้ไขตกลงร่วมกัน การได้รับคำชมเชย ยกย่อง หรือรางวัลของครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นต่อที่ประชุมของโรงเรียนและชุมชน จากผู้บริหารซึ่งเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครูทุกคน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษา เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการการศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารจัดการโรงเรียนได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ให้ความเอาใจใส่และติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนใช้ภาวะผู้นำของตนเองในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดการศึกษามุ่งพัฒนานักเรียนและระบบสนับสนุนให้เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ และนำพาผู้ร่วมงานสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยเป็นผู้นำที่ริเริ่ม และกระตุ้นการคิดวิสัยทัศน์ ร่วมกันเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประวีณธรรม นิตยะโรจน์ (2555) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 87.42 (พรประสิทธิ์ ศรีบุญไทย, 2555; อนุปกรณ์ สมบัติมี, 2558)

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยเทคโนโลยี ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้เซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทยที่ดีที่สุด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ปัจจัยวัฒนธรรม ควรส่งเสริมให้มีการจัดแนวทางการปฏิบัติทางด้านปัจจัยวัฒนธรรมเพื่อให้โรงเรียนมีความตระหนักในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมโรงเรียน ด้วยวิธีการอบรม แนะนำ ปลุกฝังค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้คงไว้ซึ่งความเข้มแข็งในการรักษาวัฒนธรรมโรงเรียน

2. ปัจจัยเทคโนโลยี ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเทคโนโลยี ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารการศึกษาให้มากขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน

3. ปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ตลอดจนการยกย่อง ให้คำชมเชย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดอบรมพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ความรู้ทักษะ และภาวะผู้นำในการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพหรือนำผลการวิจัยที่พบไปพัฒนาต่อด้วยการทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

#### เอกสารอ้างอิง

- คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. (2534). จิตตารมณ์การศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม: หลักการ ทฤษฎี การวิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: นวสาส์นการพิมพ์.
- ประวีณธรรม นิตยะโรจน์. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- พรประสิทธิ์ ศรีบุญไทย. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).

- พิมพ์ใจ รสธรรม. (2558). *ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, ชามาทกร สีนอำนวย, อรุณ สุวรรณะชฎ, กฤตธี วงศ์สถิตย์, ธนวุฒิ แก้วนุช, พระเมธาวิญญารส (สุเทพ พุทธจรรยา),..., อธิพัชร ดาดี. (2560). *โรงเรียน 4.0: โรงเรียนผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นารี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มนตรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- อนุกรณ์ สมบัติมี. (2558). *โมเดลเชิงพระหุระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อภิรมย์ ผิวละออ. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อารยา ดุ่มมี. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- อาริตา แดงดี. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: Goodyear Publishing Company.
- Wimpelberge, R., Teddie, C., & Stringield, S. (1989). Sensitivity to context: the past and future of effective schools research. *Educational Administration Quarterly*, 25(1), 82–107.

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4  
QUALITY OF WORK LIFE FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER UDONTHANI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

สัณหวัช วิชิตนนทการ<sup>1\*</sup>, วันทนา อมตาริยกุล<sup>2</sup> และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์<sup>3</sup>  
Sanhavach Wichitnontakan<sup>1\*</sup>, Wantana Amatariyakul<sup>2</sup> and Praporntip Kunagornpitak<sup>3</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000<sup>1,2,3</sup>  
Udon Thani Rajabhat University, 68 Tahan Road, Mak Khaeng Sub-district, Muang District,  
Udonthani Province, 41000<sup>1,2,3</sup>

\*Corresponding author E-mail: dragonload.ben@gmail.com

(Received: Jan 28, 2019; Revised: Mar 1, 2019; Accepted: Mar 13, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และ 3) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูผู้สอนจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 6 ด้าน และสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู 3 ด้าน ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนา

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

ความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

### Abstract

The purposes of this research were to study the level of quality of work life, to examine the level of the organizational commitment of teachers and to investigate the quality of work life factors affecting organization commitment of the teachers in schools under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4. The samples used in this research were 310 teachers. The research instrument was a 5 level-rating scale questionnaire with 6 items on quality of work and 3 items on organizational commitment with the reliability of .972. The data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation and Stepwise multiple regression analysis. The results of this research show that 1) the level of quality of work life was at a high level both overall and each aspect. 2) the level of the organizational commitment of the teachers was at a high level both overall and each aspect. 3) The work life factors affecting organizational commitment included relationship with colleagues, ability development and freedom of work. The predictive power was at the level of 53.30 % with statistical significance at .01

**KEYWORD:** Quality of Work Life, Organizational Commitment, Educational Service Area Office 4

### บทนำ

องค์การทุกองค์การจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ เพราะคน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ การประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ

กับคนและการบริหารคน หากองค์การได้คนที่มีความรู้ความสามารถ รู้จักให้ความสำคัญกับคน ให้โอกาสพัฒนา และสร้างแรงจูงใจให้อยู่กับองค์การ องค์การนั้นก็จะได้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (คุณภร ชูชินปราการ, 2548) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็น

วิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน อยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse & Cumming, 1995)

ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งความผูกพันของบุคลากรจะมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การที่มีร่วมกันได้มากน้อยเพียงใด โดยผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ได้ทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหาในองค์การ มีเพื่อให้ที่ทำงานเป็นสถานที่ที่บุคลากรรู้สึกผูกพันและทำงานอย่างมีความสุข (Lim, Marthis, & John, 2010) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 เป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู ซึ่งการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 นั้นประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอบ้านผือ อำเภอกุดจับ อำเภอน้ำโสม

และอำเภอนาเยีย ซึ่งมีการแข่งขันกันในเรื่องการทำงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนวิทยฐานะของครู ตลอดจน มีการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ มาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความห่างไกล และครูบางส่วนมีความยากลำบากในการเดินทาง ครูที่ปฏิบัติในสถานศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ คนในพื้นที่ และคนมาจากพื้นที่อื่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4, 2558) จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการตามมา เช่น ความเป็นอยู่ ที่พักอาศัย ความปลอดภัยในการเดินทาง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และอาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ตลอดจนอาจกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับใด และศึกษาการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 โดยผู้วิจัยเห็นว่าข้อมูลและผลการศึกษาก็คงเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถเป็นแนวทาง

สำหรับผู้บริหารในการพิจารณาประกอบการบริหารจัดการเพื่อวางแผน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพัน พัฒนางาน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากร คือครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 จำนวน 1,556 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 จำนวน 310 คน ได้มาจากการการเปิดตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม

ศรีสะอาด, 2560) โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากแบบการเลือกโดยมีการคืนที่ (Sampling with Replacement) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

#### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม 3) การพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ 6) ความมีอิสระในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาภาพสมาชิกในองค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

### การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน จากนั้นจึงหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุง แก้ไข แล้วสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากสำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียน ในสังกัด

2. ผู้วิจัย ส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 310 ชุด ไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม โดยแนบซองเปล่าจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 310 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 และ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพ                                         | ผู้ตอบแบบสอบถาม |        |
|-------------------------------------------------|-----------------|--------|
|                                                 | N(310)          | ร้อยละ |
| 1. เพศ                                          |                 |        |
| 1.1 ชาย                                         | 127             | 40.97  |
| 1.2 หญิง                                        | 183             | 59.03  |
| 2. ตำแหน่ง                                      |                 |        |
| 2.1 ข้าราชการครู                                | 246             | 79.35  |
| 2.2 พนักงานราชการ                               | 44              | 14.20  |
| 2.3 ครูอัตราจ้าง                                | 20              | 6.45   |
| 3. รายได้ต่อเดือน                               |                 |        |
| 3.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท                          | 4               | 1.29   |
| 3.2 15,000 – 20,000 บาท                         | 127             | 40.97  |
| 3.3 20,001 – 25,000 บาท                         | 67              | 21.61  |
| 3.4 25,001 – 30,000 บาท                         | 78              | 25.16  |
| 3.5 มากกว่า 30,000 บาท                          | 34              | 10.97  |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน                           |                 |        |
| 4.1 ต่ำกว่า 5 ปี                                | 103             | 33.23  |
| 4.2 5 – 10 ปี                                   | 97              | 31.28  |
| 4.3 11 – 15 ปี                                  | 80              | 25.81  |
| 4.4 มากกว่า 15 ปี                               | 30              | 9.68   |
| 5. ขนาดโรงเรียน                                 |                 |        |
| 5.1 ขนาดเล็ก (มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)     | 68              | 21.93  |
| 5.2 ขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 499 คน)   | 200             | 64.52  |
| 5.3 ขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน) | 42              | 13.55  |

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.03 เป็นข้าราชการครูจำนวน 246 คน คิดเป็น ร้อยละ 79.35 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท 127 คน คิดเป็นร้อยละ

40.97 มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี 103 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง 200 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52

**ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

## ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|---------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | 4.01      | 0.67 | มาก   | 6      |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม                  | 4.11      | 0.65 | มาก   | 3      |
| 3. การพัฒนาความสามารถ                             | 4.18      | 0.55 | มาก   | 1      |
| 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                 | 4.10      | 0.61 | มาก   | 4      |
| 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                   | 4.16      | 0.67 | มาก   | 2      |
| 6. ความมีอิสระในการทำงาน                          | 4.07      | 0.60 | มาก   | 5      |
| เฉลี่ยรวม                                         | 4.10      | 0.49 | มาก   |        |

จากตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.18$ ) รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.16$ ) ด้านสภาพแวดล้อม

การทำงานที่เหมาะสม ( $\bar{X}=4.11$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=4.10$ ) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X}=4.07$ ) และด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=4.01$ )

## ตอนที่ 3 การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร

## ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

| ความผูกพันต่อองค์กร                                               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | อันดับ |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
| 1. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร                 | 4.11      | 0.55 | มาก   | 3      |
| 2. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร | 4.36      | 0.41 | มาก   | 1      |
| 3. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร          | 4.25      | 0.43 | มาก   | 2      |
| เฉลี่ยรวม                                                         | 4.24      | 0.38 | มาก   |        |

จากตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.24$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้าน

ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจ

ที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $\bar{X} = 4.36$ ) ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาภาพสมาชิกในองค์กร ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.11$ )

#### ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

**ตารางที่ 4** ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

| Model                              | R    | R <sup>2</sup> | Adj R <sup>2</sup> | S.E. | Sig.  |
|------------------------------------|------|----------------|--------------------|------|-------|
| 1. ( $X_5$ )                       | .660 | .435           | .434               | .292 | .000* |
| 2. ( $X_5$ ), ( $X_3$ )            | .715 | .511           | .508               | .272 |       |
| 3. ( $X_5$ ), ( $X_3$ ), ( $X_6$ ) | .730 | .533           | .529               | .267 |       |

\* $p \leq .01$

ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการมี 3 ปัจจัย เรียงตามค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ( $X_3$ ) และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ( $X_6$ ) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .730 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .533 หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 53.30 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Adj  $R^2$ ) เท่ากับ .529 หรือร้อยละ 52.90 นั่นคือ เมื่อนำตัวแปร ( $X_5$ ), ( $X_3$ ) และ ( $X_6$ ) มาร่วมกันพยากรณ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร (Y) ได้ ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ( $X_3$ ) และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ( $X_6$ ) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ร้อยละ 53.30

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                                              | คะแนนดิบ |      | คะแนนมาตรฐาน |        | Sig.  |
|------------------------------------------------------------------|----------|------|--------------|--------|-------|
|                                                                  | b        | S.E. | $\beta$      | t      |       |
| ค่าคงที่ (Constant)                                              | 2.014    | .125 |              | 16.118 | .000* |
| ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_5$ )                     | .212     | .032 | .367         | 6.609  | .000* |
| ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ( $X_3$ )                               | .180     | .036 | .255         | 5.037  | .000* |
| ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ( $X_6$ )                            | .145     | .038 | .222         | 3.772  | .000* |
| Multiple R = .730 $R^2$ = .533 Adjusted $R^2$ = .529 S.E. = .267 |          |      |              |        |       |

\* $p \leq .01$

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีทั้ง 3 ปัจจัยไปหาความสัมพันธ์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นตัวแปรเกณฑ์ ตัวพยากรณ์ที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_5$ ) ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ( $X_3$ ) และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ( $X_6$ ) ตามลำดับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = .730$ ) ซึ่งสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ได้ร้อยละ 53.3

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.014 + .212(X_5) + .180(X_3) + .145(X_6)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .367(X_5) + .255(X_3) + .222(X_6)$$

### สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คือ ปัจจัย

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก นั้นอาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ ครูมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสม โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อ สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1984) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถเป็นการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้สึกรู้สึก ความสามารถ ฝีมือ หรือความ

ชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป และ ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse & Cummings, 1995) กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถว่าการพัฒนาข้าราชการจะช่วยเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ที่ศึกษาพบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ มุฮัมมัด มะลี (2560) ที่ศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ครูเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและบุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน บุคลากรในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ คัมมิง และวอร์ลีย์ (Cummings & Worley, 1997) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจาก

ผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อนุเทพชาประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่าครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีการวางแผนผังอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอย่างเพียงพอ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการทำงาน และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse & Cummings, 1995) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด มีความปลอดภัย จัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 2009) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระบอบ ด่วงเพื่อง (2554) ที่พบว่าครูผู้สอนในอำเภอขุนยวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูมีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสามารถคงไว้ซึ่งตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานของตนเอง มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างยุติธรรม พิจารณาจากผลงานเป็นหลัก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse & Cummings, 1995) กล่าวถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง และสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 2009) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นการพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคล

ในการคงไว้ซึ่งตำแหน่งหน้าที่เดิมของตน และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ ด่วงเฟื่อง (2554) ที่พบว่า ครูผู้สอน ในอำเภอขุนยวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงอยู่ในระดับมาก

2.5 ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูสามารถทำงานโดยอาศัยความพยายาม คิตรีเริ่มของตนเอง กำหนดระยะเวลา วิธีการทำงาน ได้อย่างอิสระ โรงเรียนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างอิสระ ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคแมน และโอลแดม (Hackman & Oldham, 1980) กล่าวถึง ความมีอิสระในการทำงานว่า เป็นการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายาม การริเริ่มและการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของพนักงานก็จะยิ่งทำให้มีความรู้สึกว่าได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น และรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเองมากกว่าหัวหน้างาน รวมถึงแนวคิดของ เบราจ (Breugh, 1985) กล่าวถึงความมีอิสระในการทำงานว่า คือการที่บุคคลมีความเป็นอิสระ

มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตน โดยไม่ต้องพึ่งพาบุคคลในสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการตัดสินใจอย่างอิสระพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมดูแลตนเองได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระเบียบ ด่วงเฟื่อง (2554) ที่พบว่า ครูผู้สอน ในอำเภอขุนยวม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ภายในองค์การที่ทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านข้อกำหนดในสิทธิและหน้าที่ภายในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก

2.6 ปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ครูได้รับเงินเดือน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง อย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐาน เหมาะสมกับปริมาณคุณภาพของงาน สภาพการปฏิบัติงาน ครูได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ คาซิโอ (Casio, 1998) กล่าวถึงผลตอบแทนและประโยชน์ที่ยุติธรรมว่า ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

และสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 2009) กล่าวว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ อนุเทพ ชาประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การพบว่า ครูมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การโดยภาพรวม

อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทุ่มหาความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เสียสละเวลา พลังกายพลังใจให้กับการทำงาน ภาระงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของครู ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1991) กล่าวว่า การที่บุคคลให้ความสนใจ มีความรับผิดชอบในงานและรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจะพยายามพัฒนาและปรับปรุงงานต่าง ๆ โดยมีมาตรฐานของผลงานว่าต้องประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงกมล ดวงสุภา (2553) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่โอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบนมีความผูกพันต่อองค์การและด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริศนา รักษาเมือง (2558) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดอุตรธานีมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของโรงเรียน ครูมีความรัก ห่วงแหนโรงเรียนเสมือนโรงเรียนเป็นครอบครัวของตนเอง จะไม่ทำสิ่งใด ๆ ที่จะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อโรงเรียน ครูมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เหมาะสมกับตนเอง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรอนรอส (Gronroos, 2000) กล่าวว่า การที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานพร้อมที่จะสนับสนุนหรือมอบผลประโยชน์ให้กับองค์กรระยะยาว มีความรู้สึกในแง่บวกที่มีต่องาน เช่น ความชื่นชม หรือเต็มใจ ซึ่งความจงรักภักดีในการทำงานนั้นจะคงอยู่ตราบเท่าที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับคุณค่าที่ดีกว่าที่จะได้รับจากองค์กรอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ แสงจันทร์พ่อง (2552) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีศนา รักษาเมือง (2558) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า

ครูมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจาก ครูมีความเลื่อมใส และศรัทธาต่อโรงเรียน ค่านิยมนโยบายของโรงเรียนสอดคล้องกับเจตคติของตนเอง ครูมีการกล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดีอยู่เสมอ และยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบแผนนโยบายของโรงเรียนด้วยความสมัครใจ ครูมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของโรงเรียน และนักเรียนและครูพร้อมที่จะชักชวนหรือแนะนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอฟฟ์แมน (Hoffman, 1993) กล่าวว่า ความศรัทธา เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดทีมงานที่ดี การมีขวัญกำลังใจสูง เชื่อมมั่นและไว้วางใจในผู้บริหาร ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และมั่นใจว่าสามารถทำหน้าที่ได้สำเร็จตามเจตนารมณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ แสงจันทร์พ่อง (2552) ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีศนา รักษาเมือง (2558) ที่พบว่า ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 ผู้วิจัย  
ได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน  
เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4  
จากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย  
พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรของครูอยู่ 3 ปัจจัย เรียงลำดับตาม  
ปัจจัยที่มีค่าอำนาจการพยากรณ์จากสูงไป  
หาต่ำได้ ดังนี้ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน  
ร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และ  
ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็นไป  
ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 มีประเด็นในการอภิปราย  
ดังนี้

ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
เป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้งนี้  
อาจเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  
เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความรู้สึก  
อยากทำงานอยู่ในโรงเรียน เพราะการมี  
สัมพันธภาพที่ดี มีบรรยากาศในการทำงาน  
ที่เป็นมิตร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากร  
มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน จะทำให้บุคลากร  
มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะ  
ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย  
สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิส (Devils,  
1965 อ้างถึงใน สุรัสวดี ศิลปอนันต์, 2545)  
กล่าวไว้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้าง  
พลังของกลุ่มผู้ทำงานร่วมกันให้ปฏิบัติงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือ

ประสานงาน และความริเริ่มสร้างสรรค์บน  
พื้นฐานความเข้าใจร่วมกันในการยอมรับ  
นับถือ นำไปสู่ความพอใจ ความรัก ความร่วม  
มือในการทำงานร่วมกัน จนบรรลุเป้าหมาย  
ในงานส่วนบุคคลและในองค์กร (Flippo,  
อ้างถึงใน สุรัสวดี ศิลปอนันต์, 2545; พูลสุข  
สังข์รุ่ง, 2551)

ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ เป็น  
ปัจจัยที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงว่า  
ถ้าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้  
ความสามารถ สนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้  
การทำงานในหลาย ๆ ฝ่าย มอบหมายงานที่  
ท้าทาย ตรงกับความรู้ความสามารถของครู  
และโรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากร  
ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับวุฒิ  
จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น  
สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse  
& Cummings, 1995) กล่าวถึงการพัฒนาความ  
สามารถว่า เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส  
พัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ  
โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในการ  
พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผล  
ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมี  
ความรู้สึกลำบากจากการทำงานของตนเอง  
อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (Casio,  
1998; Walton, 2009) สอดคล้องกับผลการวิจัย  
ของ พนารัตน์ หาญสมบัติ (2557) ที่พบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านการ  
พัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์  
ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และ  
สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญจน์ชญญา  
สัมมาทรัพย์ (2558) ที่พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตากด้านการพัฒนาทักษะกับความรู้ผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง

ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงว่า ถ้าโรงเรียนให้อิสระในการทำงานกับครู ไม่ว่าจะเป็นการให้ครูมีอิสระในการกำหนดระยะเวลาทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเริ่มงานด้วยตนเอง กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงานของตนเอง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมินการทำงานต่าง ๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างอิสระ จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ แฮคแมน และ โอลแดม (Hackman & Oldham, 1980) กล่าวถึงความมีอิสระในการทำงาน เป็นการทำงานที่มาจากการริเริ่มและการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง จะทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นและรู้สึกว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับตนเอง มีการตัดสินใจอย่างอิสระพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น รวมทั้งมีความตระหนักในอำนาจหน้าที่ของตนเอง สามารถควบคุมดูแลตนเองได้ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ (Mowday, Steers & Porter, 1982; Breugh, 1985; ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ชวลิต ประภานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ, 2560) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชินกร น้อยคำยาง (2559) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และคำนึงถึงสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 33.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูนพงษ์ คุนมา (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมั่นคงในการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 สามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ปัจจัย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน และปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้มากยิ่งขึ้นไปอีก จนถึงระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถ เช่น การจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของครู และเพื่อให้ครูนำความรู้ความสามารถมาพัฒนานักเรียนต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ส่งเสริม และรักษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูให้มากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุดต่อไป

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาและให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสามปัจจัยนี้

3.1 ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เพื่อให้การทำงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.2 ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การมอบหมายงานที่ท้าทาย ขยายขอบเขตของงาน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ความสามารถมาพัฒนานักเรียนและโรงเรียนต่อไป

3.3 ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนเองในการทำงาน มีอิสระในการทำงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ความเครียด วัฒนธรรมองค์การ และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้นต่อไป

3. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นข้อมูลและเนื้อหาที่ได้จึงเป็นไปในเชิงปริมาณหากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัย

เชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลได้มาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม

4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมระบบรายได้และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับสภาพการทำงานของครู

### เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ชญญา สัมมาทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ชินกร น้อยคำยาง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำนักหอสมุดกลาง.
- ดวงกมล ดวงสุภา. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคเหนือตอนบน*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปริศนา รักษาเมือง. (2558). *อิทธิพลของความฉลาดทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร).

- พูนพงษ์ คุนมา. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พนารัตน์ หาญสมบัติ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- พรทิพย์ แสงจันทร์พ่อง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมสิริวัณวรี 3 ฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: พีเคอินเตอร์ปรีนท์.
- ระบอบ ด้วงเฟื่อง. (2554). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอบางบาล เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 2(1), 36.
- มูฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ขวลิต ประภาณนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2560). *การบริหารสำนักงานแบบใหม่*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศุภณัฐ ชูชินปรการ. (2548). *คน คือ กุญแจแห่งความสำเร็จ: ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกใช้คน และบริหารคน*. *นักบริหาร*, (48), 25-28.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานีเขต 4. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558*. อุตรธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2545). *การปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ทีเจเจ.
- อนุเทพ ขาประดิษฐ์. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง).
- Breaugh, J. A. (1985). *The measurement of job autonomy*. New York: Human Relation.
- Casio, W. F. (1998). *Manage human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.

- Cumming, T. and Worley, C. (1997). *Organization development and change*. Florence: South-Western College Public.
- Gronroos, C. (2000). *Employee management*. Chichester: Goldberg.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Menlo Park: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R., & Suttle, L. J. (1984). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Hoffman, J. D. (1993). The organizational climate of middle schools and dimensions of authenticity and trust. *Dissertation Abstracts International*, 54(06A).
- Huse, E. F., & Cumming, T. (1995). *Organization development and change*. New York: West Publishing Company.
- Lim, G. S., Marthis, R. L. & John, H. (2010). *Human resource management: An Asia edition*. Singapore: Cengage Learning Asia Pte Ltd.
- Mowday, R. T., Steers, R. M and Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkage: The psychology of commitment, a bestial and turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. (5<sup>th</sup> Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (2009). *Criteria for quality of work life* in Davis, L. E. and Cherns, A. B. (eds). *The quality of work life*. New York: Free Press.

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย  
ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม  
ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง  
MOTIVATION FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY  
OF THAI EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE PLASTIC PARTS  
INDUSTRY, WHA EASTERN SEABOARD 1 INDUSTRIAL ESTATE  
RAYONG PROVINCE

ศุภกิจ ปัญญารัตนะ<sup>1\*</sup> และ จิราพร ระโหฐาน<sup>2</sup>  
Supakid Panyarattana<sup>1\*</sup> and Jiraporn Rahothan<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 79 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000<sup>1,2</sup>  
Sripatum University Chonburi Campus, 79 M.1 Bangna-Trad Rd., Khlong Tamru Sub-district,  
Muang District, Chonburi Province 20000<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author E-mail: ballhcat@hotmail.com

(Received: Mar 9, 2019; Revised: Jun 1, 2019; Accepted: Jun 10, 2019)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ พนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง จำนวน 367 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.47) 2) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ( $\beta = 0.28$ ) ด้านฝึกอบรมพัฒนา ( $\beta = 0.22$ ) ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\beta = 0.17$ ) และปัจจัยดำรงรักษา ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\beta = 0.23$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.20$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\beta = 0.15$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.13$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\beta = 0.10$ ) พบว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, อีสเทิร์นซีบอร์ด

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

## ABSTRACT

The objective of this research were 1) To study the level of work efficiency of employees 2) To study the motivation and maintenance factors that affecting work efficiency of employees. The sample of this research were 367 employees by using questionnaires as a tool to collect data in the automotive plastic parts industry at WHA Eastern Seaboard 1 Industrial Estate Rayong province. The statistics of data analysis were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results of this research showed that 1) The overall work efficiency level of employees was the highest level (  $\bar{X} = 4.45$  , S.D.= 0.47) 2) The motivation factors were job characteristics ( $\beta = 0.28$ ) the training ( $\beta = 0.22$ ) the progress opportunities ( $\beta = 0.17$ ) and the maintenance factors were salary and welfare ( $\beta = 0.23$ ) the relationship with colleague ( $\beta = 0.20$ ) the working environment ( $\beta = 0.15$ ) the relationship with supervisor ( $\beta = 0.13$ ) and the policy and administration ( $\beta = 0.10$ ) found that there were a significant in the affecting work efficiency of employees at the level of 0.05.

**KEYWORDS:** Motivation Factors, Work Efficiency, Eastern Seaboard

## บทนำ

อุตสาหกรรมรถยนต์เป็นสิ่งที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญและให้การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะแรกเน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าโดยรัฐบาลมีมาตรการดึงดูดการลงทุนในอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อาทิ การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การลดภาษีนำเข้าชิ้นส่วนครบชุดสมบูรณ์ (Completely Knocked Down: CKD) ที่ใช้ประกอบรถยนต์ลงจากอัตราปกติ และการปรับขึ้นภาษีนำเข้ารถยนต์ประกอบสำเร็จรูป (Completely Built Up: CBU) ในอัตราสูงเพื่อเป็นข้อจำกัดในการนำเข้ารถยนต์เข้ามาจำหน่ายในประเทศ ในระยะต่อมารัฐบาลไทยมีนโยบายเน้นการสร้างการแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศ โดยมีมาตรการส่งเสริมการ

ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมรถยนต์ในไทย อาทิ 1) การปรับขึ้นภาษีนำเข้าชิ้นส่วน CKD และรถยนต์สำเร็จรูป 2) การบังคับใช้ชิ้นส่วนรถยนต์ที่ใช้แหล่งวัตถุดิบในประเทศมาผลิต โดยกำหนดเป็นสัดส่วน (Local Content Requirements) 3) ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศและผลักดันให้เกิดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีจากบริษัทข้ามชาติสู่บริษัทสัญชาติไทย ซึ่งผลจากนโยบายข้างต้นทำให้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยเติบโตอย่างมากและมีผลให้ห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยเข้มแข็งขึ้น สะท้อนได้จากการผลิตรถยนต์ในประเทศไทย ใช้ชิ้นส่วนที่ผลิตภายในประเทศสัดส่วนสูงกว่าร้อยละ 80 ของมูลค่าชิ้นส่วนที่ใช้ในการผลิตรถยนต์

ทั้งหมด ปัจจุบันไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ทุกประเภทมากเป็นอันดับ 12 ของโลก อันดับ 5 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน แนวโน้มอุตสาหกรรมรถยนต์ของไทยในปี 2562-2563 จะมีแนวโน้มปรับตัวในทิศทางดีขึ้น จากการจำหน่ายรถยนต์ที่คาดว่าจะเติบโตต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก ซึ่งจะทำให้การผลิตรถยนต์ทุกประเภทของไทย มีปริมาณการผลิตอยู่ที่ 2.22-2.28 ล้านคัน ในปี 2562 และ 2.32-2.36 ล้านคัน ในปี 2563 (วรรณายพิศาลภพ, 2561) นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง เป็นหนึ่งในฐานการผลิต Automotive ที่สำคัญของประเทศซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 68 บริษัท ซึ่งมีอุตสาหกรรมหลากหลายประเภทในนิคมนี้ ผู้วิจัยได้ทำงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่เป็นพลาสติกแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ก่อตั้งปี พ.ศ. 2550 ซึ่งปัจจุบันบริษัทต้องเผชิญหน้ากับการเพิ่มขึ้นของคู่แข่งอย่างต่อเนื่อง ต้องแข่งขันด้านราคาส่งงานให้ทันเวลา คุณภาพของสินค้าและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้า ดังนั้นบริษัทมีความจำเป็นต้องปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและคงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพนักงานเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัทตั้งเป้าไว้ เพราะพนักงานเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีพนักงานซึ่งมีความพร้อม ความจริงใจ และความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ

เป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถสร้างสิ่งที่ดีที่สุดให้กับองค์กร อันจะนำพาให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งมีผลการดำเนินงานที่เหนือคู่แข่งอีกด้วย การสร้างแรงจูงใจที่ดีในองค์กรและให้เกิดความสำเร็จจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากพนักงานบางคนทำงานอย่างขยันขันแข็ง บางคนทำงานอย่างเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านี้คือการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลของการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความคู่ไปกับการปฏิบัติงานการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย (กานดา คำมาก, 2555) เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงาน ความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการมีชีวิตส่วนตัว ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มิงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮอริซเบิร์ก ในการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น กานดา คำมาก (2555) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อจะศึกษาหาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หรืออรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแรงจูงใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้

และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความสำคัญของปัญหาตามแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง” ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารควรจะทำให้ความสนใจและตระหนักว่าความรู้สึกในด้านแรงจูงใจสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา และยิ่งอาจช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารให้ความสนใจในปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บริษัทสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในขนาดได้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

### สมมุติฐานของการวิจัย

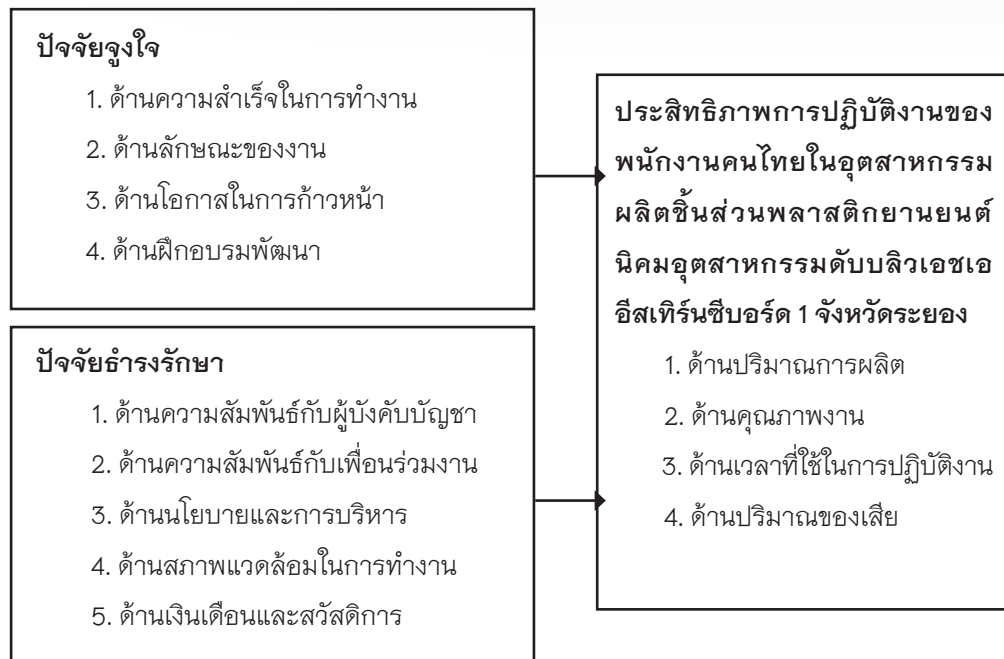
1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

2. ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย
2. ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเออีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง จำนวน 8 บริษัท พนักงานรวมทั้งหมด 4,451 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานคนไทย 367 คน ใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญที่ .05 เนื่องจากแต่ละบริษัทมีขนาดจำนวนพนักงานแตกต่างกัน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนของกลุ่มประชากรของแต่ละบริษัทต่อประชากรจำนวนทั้งหมดเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้จากสูตรคำนวณและคัดเลือกพนักงานที่ผ่านการทดลองงานและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป

### เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน แผนก และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance Factors) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำข้อเสนอแนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานขององค์การ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอ

ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 มีความเที่ยงตรงที่สามารถยอมรับได้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ จำนวน 367 คน โดยขออนุญาตผู้บริหารที่เป็นสมาชิกชมรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR Club) ก่อนเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวผู้วิจัยเอง ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2562

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติเชิงอนุมาน

(Inferential Statistic) ประกอบด้วยสมการพหุคูณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบสมมุติฐาน (นัยนา สุภาพ, 2558) ของปัจจัยเชิงจิตและอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก

ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเออีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

#### แบบสอบถาม

#### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

| 1. เพศ                                            | จำนวน (N=367) | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------|---------------|--------|
| ชาย                                               | 171           | 46.6   |
| หญิง                                              | 196           | 53.4   |
| 2. อายุ                                           |               |        |
| ต่ำกว่า 26 ปี                                     | 82            | 22.3   |
| 26 – 30 ปี                                        | 79            | 21.5   |
| 31 – 35 ปี                                        | 93            | 25.4   |
| 36 – 40 ปี                                        | 65            | 17.7   |
| มากกว่า 40 ปี                                     | 48            | 13.1   |
| 3. ระดับการศึกษา                                  |               |        |
| มัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | 176           | 48.0   |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า                            | 100           | 27.2   |
| ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป                            | 91            | 24.8   |
| 4. สถานภาพ                                        |               |        |
| โสด                                               | 147           | 40.0   |
| สมรส                                              | 165           | 45.0   |
| หย่าร้าง/หม้าย                                    | 55            | 15.0   |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน                             |               |        |
| 1 – 3 ปี                                          | 102           | 27.8   |
| 4 – 6 ปี                                          | 77            | 21.0   |
| 7 – 9 ปี                                          | 87            | 23.7   |
| มากกว่า 9 ปีขึ้นไป                                | 101           | 27.5   |

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.4 อยู่ในช่วงอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ

48.0 ส่วนมากมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.0 และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.8 ตามลำดับ

## 2. การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงาน | N = 367   |      | ระดับ       |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------|-------------|
|                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | ความคิดเห็น |
| 1. ด้านฝึกอบรมพัฒนา                                           | 4.45      | 0.54 | มากที่สุด   |
| 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน                                   | 4.38      | 0.48 | มากที่สุด   |
| 3. ด้านลักษณะของงาน                                           | 4.37      | 0.53 | มากที่สุด   |
| 4. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า                                     | 4.07      | 0.55 | มาก         |
| รวม                                                           | 4.32      | 0.44 | มากที่สุด   |

จากตารางที่ 2 การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยเชิงจิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านฝึกอบรมพัฒนา ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 4.38, S.D. = 0.48)

และด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ( $\bar{X}$  = 4.07, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 3. การศึกษาปัจจัยธำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน



**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยอรรถารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

| ปัจจัยอรรถารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน<br>ของพนักงาน | N = 367     |             | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
|                                                                  | $\bar{X}$   | S.D.        |                      |
| 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                              | 4.43        | 0.55        | มากที่สุด            |
| 2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ                                     | 4.38        | 0.54        | มากที่สุด            |
| 3. ด้านนโยบายและการบริหาร                                        | 4.37        | 0.63        | มากที่สุด            |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน                                     | 4.33        | 0.55        | มากที่สุด            |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                             | 4.25        | 0.59        | มากที่สุด            |
| <b>รวม</b>                                                       | <b>4.35</b> | <b>0.48</b> | <b>มากที่สุด</b>     |

จากตารางที่ 3 การศึกษาปัจจัยอรรถารักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยอรรถารักษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.35$  , S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}= 4.43$  , S.D.= 0.55) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $\bar{X}= 4.38$  ,

S.D.= 0.54) และด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}= 4.37$  , S.D.= 0.63) อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}= 4.25$  , S.D.= 0.59) ตามลำดับ

#### 4. การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานคนไทย

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม | N = 367     |             | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|------------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
|                                          | $\bar{X}$   | S.D.        |                      |
| 1. ด้านคุณภาพงาน                         | 4.52        | 0.53        | มากที่สุด            |
| 2. ด้านปริมาณการผลิต                     | 4.52        | 0.51        | มากที่สุด            |
| 3. ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน         | 4.42        | 0.58        | มากที่สุด            |
| 4. ด้านปริมาณของเสีย                     | 4.34        | 0.58        | มากที่สุด            |
| <b>รวม</b>                               | <b>4.45</b> | <b>0.47</b> | <b>มากที่สุด</b>     |

จากตารางที่ 4 การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ผลการสำรวจค่าเฉลี่ยระดับโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านปริมาณการผลิต ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.51) และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.58) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณของเสีย ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58)

**ตารางที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม | B    | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย<br>คะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) | ลำดับที่ | t    | p     |
|--------------------------------|------|-----------------------------------------------------|----------|------|-------|
| ค่าคงที่ (Constant)            | 1.23 |                                                     |          | 7.13 | 0.00  |
| 1. ด้านความสำเร็จของงาน        | 0.07 | 0.07                                                | 4        | 1.45 | 0.15  |
| 2. ด้านลักษณะของงาน            | 0.28 | 0.32                                                | 1        | 5.94 | 0.00* |
| 3. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า      | 0.17 | 0.20                                                | 3        | 3.77 | 0.00* |
| 4. ด้านฝึกอบรมพัฒนา            | 0.22 | 0.25                                                | 2        | 4.69 | 0.00* |

\* $p \leq .05$ ,  $R^2 = 0.52$ ,  $R = 0.72$ ,  $F = 97.92^*$

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า และด้านฝึกอบรมพัฒนา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยเชิงจิตมีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 52 ส่วนอีกร้อยละ 48 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ  $H_1$  และปฏิเสธ  $H_0$  จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ

## 5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

### สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโดยรวม  $H_0$  = ปัจจัยเชิงจิต ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม  $H_1$  = ปัจจัยเชิงจิต มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

งานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y \text{ รวม} = a + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม =  $1.23 + 0.28$  (ด้านลักษณะของงาน) +  $0.17$  (ด้านโอกาสในการก้าวหน้า) +  $0.22$  (ด้านฝึกอบรมพัฒนา)

### สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยอารมณ์ความรู้สึกที่มี

ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยโดยรวม

$H_0$  = ปัจจัยดำรงรักษาไม่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โดยรวม

$H_1$  = ปัจจัยดำรงรักษามีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
โดยรวม

**ตารางที่ 6** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยดำรงรักษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม       | B    | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย<br>คะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) | ลำดับ<br>ที่ | t    | p     |
|--------------------------------------|------|-----------------------------------------------------|--------------|------|-------|
| ค่าคงที่ (Constant)                  | 0.93 |                                                     |              | 6.84 | 0.00  |
| 1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 0.13 | 0.16                                                | 4            | 3.95 | 0.00* |
| 2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 0.20 | 0.23                                                | 2            | 4.74 | 0.00* |
| 3. ด้านนโยบายและการบริหาร            | 0.10 | 0.13                                                | 5            | 2.45 | 0.01* |
| 4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน         | 0.15 | 0.18                                                | 3            | 3.74 | 0.00* |
| 5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ         | 0.23 | 0.27                                                | 1            | 5.64 | 0.00* |

\* $p < .05$ ,  $R^2 = 0.66$ ,  $R = 0.81$ ,  $F = 141.15^*$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยดำรงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยดำรงรักษามีระดับความสามารถในการอธิบายอยู่ที่ร้อยละ 66 ส่วนอีกร้อยละ 34 มาจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น จากผลการทดสอบสมมติฐานจึงยอมรับ  $H_1$  และปฏิเสธ  $H_0$  สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยดำรงรักษา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

$$Y_{\text{รวม}} = a_1 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + b_8 X_8 + b_9 X_9, \text{ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ}$$

พนักงานโดยรวม =  $0.93 + 0.13$  (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา) +  $0.20$  (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) +  $0.10$  (ด้านนโยบายและการบริหาร) +  $0.15$  (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน) +  $0.23$  (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ)

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทย ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติก ยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านฝึกอบรมพัฒนา และด้านโอกาสในการก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการ

ปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า พนักงานได้ถูกกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในงานแต่ละอย่างชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา มีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน และเป็นธรรม (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ คนอง ปัญญา (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซูมิโกะสตีลเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับอรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ปัจจัยธำรงรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมของการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านการทำงาน ใส่ใจและให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานสามารถพูดคุยมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหา สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ เชื้ออเนกอนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย บริษัทมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สื่อสารนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ไปยังพนักงานทั่วทั้งองค์กรและบริษัทยังมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับอย่างเหมาะสม สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันได้ (ธัญนันท์ บุญอยู่, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับอรณัส จิโนวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา คำมาก (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความต้องการก้าวหน้า ด้านความต้องการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจทำให้คนรักงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพของ Emerson (1931) ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งมีสาระสำคัญเช่น กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน มีมาตรฐานเสร็จตามเวลา ให้งานวิ่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน กำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Put the Right Man on the Right Job) เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจพร้อมที่จะเรียนรู้และทุ่มเทความสามารถเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

2. ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ควรวางนโยบายพัฒนาพนักงานให้เติบโตขึ้นไปตามสายอาชีพอย่างชัดเจนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากระบบการประเมินผลงานที่ดีและเป็นธรรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

3. ด้านฝึกอบรมพัฒนา ควรวางระบบการฝึกอบรมที่ดีให้กับพนักงาน เช่น การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หรือส่งไปฝึกงานที่บริษัทแม่ที่ต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ระบบและกระบวนการทำงานตลอดจนเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ทิศทางการบริหารงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน สื่อสารไปยังพนักงานให้รับทราบอย่างทั่วถึง เข้าใจไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร แต่ละหน่วยงานต้องมีการวางแผนกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท

5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ กำหนดแนวทางการวางแผน ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะให้ คำปรึกษาในทุก ๆ ด้าน ใส่ใจและให้ความ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร ที่ทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เมื่อเกิด ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นแล้ว ทุกคนก็จะพร้อมให้ ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นหนึ่งเดียว และสร้างสรรค์ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพออกมา

7. ด้านสภาพแวดล้อมภายใน การทำงาน บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้กับ พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศถ่ายเทเพียงพอ ให้อำนวยความสะดวก อย่างสะดวกสบาย จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ ป้องกันอันตราย (PPE) พร้อมให้พนักงาน สวมใส่ เพื่อให้เขามีความรู้สึกลดภัยใน การปฏิบัติงาน

8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควร พิจารณานโยบายการสร้างแรงจูงใจในด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สมควรแก่คุณวุฒิ ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน โดยการพิจารณาประเมินจากผลการปฏิบัติงาน สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรม

เดียวกันได้ พร้อมออกนโยบายการจ่าย เงินเดือนตรงตามรอบระยะเวลาที่บริษัทกำหนด เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับ แบบสอบถาม ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในเชิงลึก ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนครอบคลุม มากยิ่งขึ้นและมีความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรจะขยาย ขอบเขตการศึกษาไปสู่เขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่เหมือนหรือแตกต่าง ของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผู้บริหาร สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปวางนโยบาย กลยุทธ์แผนงานที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถ แข่งขันได้ในอนาคต

3. ควรศึกษาปัจจัยจูงใจตัวแปรใน ด้านอื่น ๆ ที่มิได้นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความ รับผิดชอบต่องาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการมีชีวิตส่วนตัว ที่อาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่แตกต่างกันไป เพื่อสามารถนำผลที่ได้จาก การศึกษาไปช่วยวางแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดแนวทางในบริหารงานและบุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- กานดา คำมาภ. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- คนอง ปัญญา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโกะ สีดเฟรม ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ธัญนันท์ บุญอยู่. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ไทยยนต์ บัส บ้านโป่ง จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- นัยนา สุภาพ. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ที.เอส. อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี).
- อรณัส จิโนวัฒน์. (2559). คุณลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่นและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วรรณนา ยงพิศาลภพ. (2561). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม 2561-2563: อุตสาหกรรมรถยนต์. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/bank/th/Other/research/industry/industry-outlook.html?page=4>
- Emerson, H. (1931). *The twelve principles of efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> Ed). New York: Harper and Row Publications.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวายบริษัท  
ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง  
FACTORS AFFECTING INTENTION TO QUIT OF GENERATION Y STAFF  
IN AUTOPART MANUFACTURERS IN LAEMCHABANG  
INDUSTRIAL ESTATE

จุฑารัตน์ อันวิเศษ<sup>1\*</sup> และ จิราพร ระโหฐาน<sup>2</sup>  
Jutharat Anviset<sup>1\*</sup> and Jiraporn Rahothan<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี 79 หมู่ 1 ถ.บางนา-ตราด ต.คลองตำหรุ อ.เมือง จ.ชลบุรี 20000<sup>1,2</sup>  
Sripatum University Chonburi Campus, 79 M.1 Bangna-Trad Rd., Khlong Tamru Sub-district,  
Muang District, Chonburi Province 20000<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author E-mail: phomphan.hpc@gmail.com

(Received: Mar 15, 2019; Revised: Jun 27, 2019; Accepted: Jun 27, 2019)

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง 2) เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการลาออกของพนักงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}$  = 4.10) 2) พนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) มีความตั้งใจลาออกจากงาน ที่แตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ และสถานภาพสมรส มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มี

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย

อิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ( $\beta = 0.26$ ) และด้านความพึงพอใจในงาน ( $\beta = 0.24$ ) พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (GENERATION Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจลาออก, พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย, นิคมอุตสาหกรรม

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the factors affecting in intention to quit of generation Y staff in autopart manufacturing were, Laem Chabang industrial estate, 2) to compare their intention to quit by personal factors, and 3) to examine the influence of the factor over their intention to quit. The sample group of this study was 334 generation Y employees and the questionnaire was use to collect the data were statistically analysed for percentage, mean, standard deviation, T-test, variance analysis (one-way ANOVA), comparing differences in pairs by LSD and multiple regression analysis. The results of this research showed that 1) the opinions of the generation Y employees on internal management was at a high level ( $\bar{x} = 4.10$ ). 2) The generation Y employees had different levels of intention to quit in accordance with personal factors. Their income and marital status statistic affected their intention to quit at the 0.05 level. 3) The factors intention their were working environment ( $\beta = 0.26$ ) and job satisfaction ( $\beta = 0.24$ ) They were found to have the influence over their intention at the significant level of 0.05.

**Keyword:** Intention to Quit, Generation Y Staff, Industrial Estate

## บทนำ

ในปัจจุบันกลุ่มพนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ในองค์กรเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาองค์กร ซึ่งรู้จักและเรียกกันว่า เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เป็นผู้ที่เกิดโดยประมาณระหว่างปี ค.ศ. 1981-2000 หรือ พ.ศ. 2524 – 2543 ปัจจุบันมีอายุ 18 – 37 ปี เป็นกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีกว่ากลุ่มคนรุ่นก่อน ๆ เติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีสมัยใหม่และเครือข่ายสังคมผ่านการเชื่อมต่อทาง

อินเทอร์เน็ต มีอิสระในชีวิต มีพฤติกรรมการทำงานที่สมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) มากกว่าคนรุ่นก่อน (Cennamo and Gardner, 2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สิมะทองธรรม, 2559) ศูนย์ Economic Intelligence Center (EIC) ของธนาคารไทยพาณิชย์ (2014) ได้กล่าวว่า กระแสของยุคดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้นช่วยให้แรงงานเข้าถึงโอกาสในตำแหน่งงานใหม่ ๆ และยังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น

อีกด้วย และด้วยความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยี จึงมักใช้ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตหรือโซเชียลมีเดียประกอบการตัดสินใจแทบทุกด้าน ด้วยคุณลักษณะพื้นฐานนี้ทำให้แรงงานกลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) เป็นคนช่างเลือกและไม่ยึดติดกับองค์กร และพร้อมที่จะหาโอกาสในหน้าที่การงานใหม่ ๆ เสมอ จากการที่กลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) กำลังก้าวเข้ามาเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการให้ความสำคัญกับ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเข้าสู่วัยทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการรักษากลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) ไว้กับองค์กรให้ได้มากที่สุดจะช่วยลดอัตราการลาออก และผลกระทบต่องค์และตัวบุคคล

โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในการลาออกที่เป็นผลดีต่องค์กร (Functional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่ถูกองค์กรประเมินในทางลบอยู่แล้ว และองค์กรเห็นว่าการให้บุคคลนั้นออกไปจะเป็นผลดีต่องค์กรจึงไม่ยับยั้งไว้ อีกนัยหนึ่งคือการลาออกที่เป็นผลเสียหายนต่องค์กร (Dysfunctional Turnover) ได้แก่ การลาออกของบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไปอีก แต่บุคคลนั้นสมัครใจลาออกไปจากองค์กร โดยที่องค์กรไม่อาจยับยั้งได้ และผลกระทบดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและการคัดเลือก

ในการศึกษาผลกระทบของการลาออกจากองค์กรของพนักงานเจนเอเรชันวาย

(Generation Y) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาในวงการผลิตอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งวรรณายพิศาลภพ (2559) นักวิเคราะห์ (Automobile, Electronics & Electrical Appliances, Beverages) ของวิจัยธนาคารกรุงศรีอยุธยาได้กล่าวถึงอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในปี 2560-2562 ว่ามีแนวโน้มเติบโตดีขึ้นตามทิศทางการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นผลจากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยและประเทศคู่ค้า และการคาดการณ์ว่าจะมีการเร่งผลิตและจำหน่ายรถ Eco-car ตามแผนการขอรับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI การเข้ามาลงทุนตั้งฐานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยของบริษัทข้ามชาติจะช่วยหนุนให้การส่งออกชิ้นส่วนฯ ของไทยขยายตัวดี ซึ่งอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์เป็นหนึ่งในห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยมาอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนการลงทุนผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในไทยเริ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. 2510-2520 หลังมีการส่งเสริมการลงทุนผลิตรถยนต์ในไทยแล้วระยะหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ควบคู่กับการมีมาตรการส่งเสริมการผลิตและใช้ชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศ และมาตรการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ทั้งระบบทำให้แนวโน้มของอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตามความต้องการชิ้นส่วนฯ ในประเทศที่เพิ่มขึ้น แม้ความต้องการในตลาดประกอบยานยนต์ (OEM) ในประเทศจะทยอยฟื้นตัวนับจากปี 2561 แต่ตลาดเพื่อการทดแทนยังเติบโตตามปริมาณยานยนต์สะสมที่ทยอยเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง และตลาดส่งออกมีแนวโน้ม

ขยายตัวต่อเนื่องตามนโยบายของบริษัท  
ข้ามชาติที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทย  
เพื่อส่งออกในภูมิภาค

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย  
ในฐานะเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลขององค์กร  
จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก  
โดยสมัครใจของพนักงาน เจเนอเรชันวาย  
(Generation Y) ในองค์กรของบริษัทผลิต  
ชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
แหลมฉบัง ชลบุรี เพื่อหาแนวทางในการ  
วางแผนพัฒนาปรับปรุง กระบวนการบริหาร  
งานบุคคลในรุ่นเจเนอเรชันวาย (Generation Y)  
ให้สามารถรักษารักษาคนรุ่นเจเนอเรชันวาย  
(Generation Y) ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
นำเอาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ  
ในงานที่ได้รับการพัฒนาจากการปฏิบัติงานใน  
บริษัทมาใช้ให้บริษัทเกิดความต่อเนื่องในการ  
ทำงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความ  
ตั้งใจลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย  
(Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่  
รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจลาออก  
ของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ใน  
บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัย  
ส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัย  
การลาออกของพนักงานที่ส่งผลต่อความ  
ตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย  
(Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่  
รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ตัวแปรต้น (Independent Variables)

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. การศึกษา
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. แผนกที่ปฏิบัติ

##### การบริหารจัดการภายในองค์กร

1. ผลตอบแทน สวัสดิการและรายได้
2. นโยบายและการบริหาร
3. ผู้บังคับบัญชา
4. เพื่อนร่วมงาน
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
7. ความพึงพอใจในงาน

#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

##### ความตั้งใจลาออก

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

2. การบริหารจัดการภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543) ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543) ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 334 คน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทายาแมน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น

## 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งทุติยภูมิเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง แล้วนำมาหาดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-objective Congruency-IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.80

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่นในข้อคำถามที่ 0.70 ขึ้นไป (มนสิขสิทธิ์สมบุรณ์, 2550; Yamane, 1973) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านผลตอบแทนสวัสดิการและรายได้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ด้านผู้บังคับบัญชาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ด้านเพื่อนร่วมงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านความพึงพอใจในงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านความตั้งใจที่จะลาออกได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .76

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและนำไปปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 334 ชุดด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2561 – เดือนกุมภาพันธ์ 2562

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะของข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ประกอบด้วย การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบังแตกต่างกัน

ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

#### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

## ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

|                                | จำนวน (N=334) | ร้อยละ |
|--------------------------------|---------------|--------|
| 1. เพศ                         |               |        |
| ชาย                            | 189           | 56.6   |
| หญิง                           | 145           | 43.4   |
| 2. อายุ                        |               |        |
| 21 – 25 ปี                     | 93            | 27.8   |
| 26 – 30 ปี                     | 137           | 41.0   |
| 31 – 35 ปี                     | 68            | 20.4   |
| 3. สถานภาพ                     |               |        |
| โสด                            | 169           | 50.6   |
| สมรส                           | 141           | 42.2   |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่            | 24            | 7.2    |
| 4. การศึกษา                    |               |        |
| มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | 156           | 46.7   |
| ปริญญาตรี                      | 178           | 53.3   |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน        |               |        |
| น้อยกว่า 15,000 บาท            | 148           | 44.3   |
| 15,001 – 20,000 บาท            | 113           | 33.8   |
| 20,001 – 30,000 บาทขึ้นไป      | 73            | 21.9   |
| 6. แผนกที่ปฏิบัติ              |               |        |
| ฝ่ายบริหาร                     | 65            | 19.5   |
| ฝ่ายสำนักงาน                   | 89            | 26.6   |
| ฝ่ายผลิต                       | 180           | 53.9   |

จากตารางที่ 1 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 56.6 มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.3 และเป็นพนักงานฝ่ายผลิต

คิดเป็นร้อยละ 53.9 ค่าเฉลี่ยของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานโดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ( $\bar{X}=4.14$ , S.D=0.50) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X}=4.13$ , S.D=0.56) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

( $\bar{X}=4.13$ , S.D=0.50) ด้านความพึงพอใจ ด้านผลตอบแทน สวัสดิการและรายได้  
 ในงาน ( $\bar{X}=4.08$ , S.D=0.51) ด้านลักษณะ ( $\bar{X}=4.07$ , S.D=0.53) และด้านผู้บังคับบัญชา  
 ของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.08$ , S.D=0.59) ( $\bar{X}=4.05$ , S.D=0.91) ตามลำดับดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความตั้งใจ  
 ลาออกของพนักงาน

| การบริหารจัดการที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก<br>ของพนักงาน | N = 334   |      | ระดับ<br>ความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------|-----------|------|----------------------|
|                                                        | $\bar{X}$ | S.D. |                      |
| 1. ด้านผลตอบแทนสวัสดิการและรายได้                      | 4.07      | 0.53 | มาก                  |
| 2. ด้านนโยบายและการบริหาร                              | 4.17      | 0.56 | มาก                  |
| 3. ด้านผู้บังคับบัญชา                                  | 4.05      | 0.91 | มาก                  |
| 4. ด้านเพื่อนร่วมงาน                                   | 4.14      | 0.50 | มาก                  |
| 5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ                          | 4.08      | 0.59 | มาก                  |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน                      | 4.13      | 0.50 | มาก                  |
| 7. ด้านความพึงพอใจในงาน                                | 4.08      | 0.51 | มาก                  |
| รวม                                                    | 4.10      | 0.43 | มาก                  |

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ผลต่อความตั้งใจ  
 ลาออกของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ใน  
 เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

| การบริหารจัดการภายในองค์กร      | ความตั้งใจลาออกของพนักงาน |           |
|---------------------------------|---------------------------|-----------|
|                                 | $\beta$                   | P – value |
| ด้านผลตอบแทน สวัสดิการและรายได้ | 0.08                      | 0.15      |
| ด้านนโยบายและการบริหาร          | 0.05                      | 0.43      |
| ด้านผู้บังคับบัญชา              | 0.03                      | 0.21      |
| ด้านเพื่อนร่วมงาน               | 0.11                      | 0.08      |
| ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ      | 0.06                      | 0.27      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  | 0.19                      | 0.00*     |
| ด้านความพึงพอใจในงาน            | 0.32                      | 0.00*     |

\*p .05,  $R^2 = 0.45$ ,  $R = 0.67$ ,  $F = 38.4$

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับด้านความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ 15,001–20,000 บาท มีความตั้งใจที่จะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท ขึ้นไป และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่

**สมมติฐานที่ 2** การบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในทิศทางเดียวกัน

### การอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยเรื่องค่าตอบแทน

มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ในแต่ละเดือน นอกจากเงินเดือนซึ่งเป็นผลตอบแทนหลัก ๆ แล้วยังมีผลตอบแทนอื่นที่พนักงานควรจะได้ แอบแฝงอยู่ด้วย เช่น หากมีงานด่วนที่กำหนดต้องเสร็จภายในชั่วโมงรุ่งขึ้นทำให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลาแต่บริษัทกลับไม่มีค่าล่วงเวลา หรือโอที แก่พนักงานเนื่องจากเห็นว่าเป็นหน้าที่พนักงานต้องมีความรับผิดชอบ (Marxen, 1996; Farris, 1971) สอดคล้องกับชลภัฏสรณ์ ศิริวรรณธรรมาธร (2558) ที่ศึกษาพบว่า ตัวแปร 3 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ความไม่ชัดเจนในงาน 2) การรับรู้การเมืองในองค์กร 3) อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน โดยปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความไม่ชัดเจนในงาน และการรับรู้การเมืองในองค์กร ทำนองเดียวกับภราดี ศักดิ์ศรี (2540) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่าง เงินเดือน/ค่าตอบแทนกับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ส่วนงานวิจัยของฤทัยขวัญ บุรณวนิช (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความทุกข์ใจกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่าลักษณะงานซึ่งประกอบไปด้วยบทบาทในการทำงานที่ไม่ชัดเจน ความไม่มั่นคงในการทำงาน และงาน

ที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความสามารถพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ลาออกมักจะไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องหรือเพียงพอเกี่ยวกับองค์กรใหม่ที่พวกเขาไปทำงาน (Wanous, 1979) โดยแต่ละบุคคลอาจตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกหรือเหตุผลที่จะลาออกจากผู้ว่าจ้างคนก่อน เช่น ความคาดหวังสูงเกินไปเกี่ยวกับองค์กรใหม่สอดคล้องกับวรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ (2557) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสไม่เคยมีความคิดที่จะหางานใหม่เพราะไม่อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่เหตุผลเพราะต้องดูแลครอบครัวมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์ (2553) ที่ศึกษาคุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนด้านอาชีพและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง คือด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องการจัดชั่วโมงการทำงานและจัดช่วงเวลาในการพักที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการทำงานและมีแสงสว่างในการทำงานที่เพียงพอ มีระบบปรับอากาศ การหมุนเวียนอากาศที่ดี มีโรงอาหาร ห้องน้ำ และน้ำดื่มที่สะอาด สอดคล้องกับปริญญานุสมนึก และลัดดาวัลย์ สำราญ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลาง พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในกลุ่มธุรกิจถ่านหินเขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับอิสริยาภรณ์ วรณะ และสุจิตรา จันทนา (2557) ที่ศึกษาสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สาเหตุการออกจากงานของพนักงานส่วนใหญ่กำลังมองหาใหม่ที่ดีกว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงานมาจากความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นปัจจัยการบริหารจัดการภายในที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) บริษัทผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาสเพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้ (Nadiri & Tanova, 2010) ดังนั้นความตั้งใจจะลาออกจากงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพยากรณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี

(Cho, Johanson, & Guchait, 2009) สอดคล้องกับ  
ชนเดช ทองนิรันดร์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัย  
ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของ  
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน  
เขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่า พนักงานที่  
ต้องทำงานไม่ตรงกับที่เรียนจบมาจะตัดสินใจ  
ลาออกจากการงานเนื่องจากไม่มีความมั่นใจว่าจะ  
สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะ  
ไม่มีความรู้และตัดสินใจลาออกเพื่อไปทำงาน  
ที่ตรงสายกับที่เรียนจบมาหรืองานที่ถนัด  
นอกจากนี้การเพิ่มงานให้กับพนักงานซึ่ง  
ไม่ตรงกับที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่ตอนที่สัมภาษณ์  
งานและไม่มีการเพิ่มเงินเดือนให้หรือไม่มีเงิน  
พิเศษอื่น ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีปริมาณ  
งานที่มากเกินไปและไม่เป็นธรรม จึงตั้งใจที่จะ  
ลาออกจากการงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยธุรกิจ  
บัณฑิตย

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการอบรม หรือจัดกิจกรรม  
ที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหัวหน้างาน  
และพนักงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีใน  
งาน รวมทั้งหัวหน้างานควรมีส่วนร่วมในการรับ  
ผิดชอบในงานหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง
2. ควรทำแผนปรับเงินเดือนพนักงาน  
ที่โดดเด่นในกลุ่มพนักงานที่มีรายได้ 15,001-  
20,000 บาท ให้เกิดความพึงพอใจในเงินเดือน  
และสวัสดิการที่ควรจะได้รับให้เหมาะสมกับ

ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และได้ทำงานตรง  
ตามสายที่ได้เรียนมา รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับนั้น  
ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ซึ่ง  
พนักงานส่วนใหญ่คาดหวังจะได้รับผลตอบแทน  
ที่สูงขึ้นจากการประเมินผลปลายปี ควรมีการ  
ปรับขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มสวัสดิการบางส่วนให้  
กับพนักงานตามความเหมาะสม และควรศึกษา  
และสำรวจค่าจ้างของบริษัท ในธุรกิจเดียวกัน

3. ควรให้ความสำคัญกับพนักงาน  
กลุ่มที่สมรสเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่  
มีสถานภาพโสด พนักงานที่สมรสและมีบุตร  
แล้ว ย่อมมีภาระทางครอบครัวแตกต่างกัน  
โดยพนักงานที่สมรส และมีบุตร จะมีภาระทาง  
ครอบครัวเพิ่มขึ้นจากสามีหรือภรรยา รวมถึง  
บุตรด้วย ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการที่  
ครอบคลุมไปถึงสามี/ภรรยา รวมถึงบุตรของ  
พนักงานด้วย เช่น การช่วยค่ารักษาพยาบาล  
การให้ทุนการศึกษาแก่บุตร ซึ่งทำให้พนักงาน  
เกิดความพึงพอใจ และอาจส่งผลให้แนวโน้ม  
การลาออกของพนักงานลดลงได้

4. ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน  
ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยเก็บข้อมูล  
สอบถามหน่วยงานเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุง  
ต่อไป สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีห้องน้ำที่สะอาด  
น้ำดื่ม ร้านอาหารที่สะอาดและมีสถานที่  
ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ  
แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน สถานที่  
ปฏิบัติงานต้องมีความปลอดภัย

5. ควรมีการพัฒนาความพึงพอใจ  
ในการทำงานของพนักงานที่มีคุณภาพและ  
มีฝีมือให้อยู่คู่องค์กรไปนาน ๆ อาจเป็นเรื่อง  
การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าใน

สายงาน การพัฒนาด้านการสื่อสารให้พนักงาน  
เข้าใจ ปรับตัว และสามารถทำงานร่วมกันเป็น  
ทีมได้ดียิ่งขึ้น การให้พนักงานได้แสดงความรู้  
ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่รวมถึง  
ให้อิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต  
ความรับผิดชอบ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย

เชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง  
พนักงานในช่วงอายุเจนเนอเรชันวาย (Generation  
Y) เท่านั้น ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ  
เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

#### 2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมกับพนักงาน

ที่ได้ตัดสินใจลาออกแล้ว เพื่อเปรียบเทียบผลที่  
ได้จากการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- ชนเดช ทองนิรันดร์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน  
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ. (วิทยานิพนธ์การจัดการ  
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ).
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของ  
บุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
พระนครเหนือ).
- ปริญญานุช สมนึก และ ลัดดาวัลย์ ส้าราญ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน  
ในธุรกิจด้านหินเขตภาคกลาง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
สุวรรณภูมิ, 1(1), 54-64.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2553). คุณลักษณะของบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับ  
รู้ความสามารถของตนด้านอาชีพ ความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของ  
พนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: สาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.
- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน  
และแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขต  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิโรจน์ ลิ้มทองธรรม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน  
กลุ่มคนรุ่นใหม่ของธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่, 9(2), 1-12.

- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮด์จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วรรณฯ ยงพิศาลภพ. (2559). รายงานภาวะอุตสาหกรรมรายไตรมาส อุตสาหกรรมรถยนต์. (ปี 2559-2561). [ม.ป.ท.: ม.ป.ป.]
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน :กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*, 8(1), 185-200.
- อิสริยาภรณ์ วรรณะ และสุจิตรา จันทนา. (2557). สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา).
- Cho, S., Johanson, M. M. & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28,374-381.
- Farris, G. F. (1971). A predictive study of turnover. *Personnel Psychology*, 24, 311-328.
- Marxen, D. E. (1996). The big 6 experience; A retrospective account by alumni. *Accounting Horizons*, (june), 73-78.
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organization citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33-41.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row Publication.
- Wanous. (1979). The pay level affects the adjustment of new entrants. *Journal of vocational behavior*, 17(3), 263-290.



การจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุ  
ด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์: กรณีเทศบาลตำบลน้ำใจ  
อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง

AN ELDERLY POPULATION DATABASE DEVELOPMENT  
WITH THE GIS APPLICATION: A CASE OF NAM-JO MUNICIPALITY,  
MAE-THA DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

ชนมณัฏ สุวรรณ<sup>1\*</sup>, และ รัชฎาภรณ์ ทองแป้น<sup>2</sup>  
Chontanat Suwan<sup>1</sup>, and Ratchadaporn Thongpaen<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 119 หมู่ 9 ต.ชมพู อ.เมือง จ.ลำปาง 52100<sup>1,2</sup>  
Lampang Rajabhat University, 119, Moo 9 Chomphu, Mueang Lampang District, Lampang 52100<sup>1,2</sup>

\*Corresponding Author E-mail: chontanatsuan@gmail.com

(Received: Apr 17, 2019; Revised: Jun 20, 2019; Accepted: Jun 21, 2019)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุในระบบออนไลน์ด้วยการประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) กรณีเทศบาลตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง และ 2) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลผู้สูงอายุและเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาโดยอาศัยข้อมูลในระบบออนไลน์เป็นฐาน ประชากรสำหรับงานวิจัยนี้คือ กลุ่มประชากรผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปในเขตเทศบาลตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการศึกษาซึ่งทั้งหมดเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุเก็บรวบรวมโดยใช้แบบบันทึกข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) การจัดทำฐานข้อมูลในระบบออนไลน์สำหรับการศึกษานี้ใช้โปรแกรม Quantum GIS (QGIS 3.2) ร่วมกับโปรแกรมเพื่อการจัดการเอกสาร Microsoft Excel และโปรแกรม Notepad สำหรับการเขียนภาษาคอมพิวเตอร์ กรณีของการเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ใช้วิธีการสังเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุทั้งหมด

ผลที่ได้จากการวิจัยคือ 1) ฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางในรูปของแผนที่เฉพาะเรื่อง (Thematic Map) แบ่งตามชุดข้อมูลทั้งในระบบออนไลน์และออฟไลน์ ทั้งนี้ ฐานข้อมูลดังกล่าวนำเสนอแบบที่สามารถดูได้ด้วยตา

<sup>1,2</sup> อาจารย์สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

(Visualization) เพื่อให้สามารถตีความจากแผนที่เฉพาะเรื่องทดแทนการอ่านข้อมูลสถิติจากตาราง และสามารถปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา และ 2) แนวทางสำหรับเทศบาลตำบลน้ำโจ้และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นเพื่อติดตามความเป็นอยู่ทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ รวมตลอดจนการให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัยอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่

**คำสำคัญ:** ฐานข้อมูลประชากร, ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์, ผู้สูงอายุ

## ABSTRACT

The objectives of the research were 1) to survey and to construct a database on the elderly population by the application of Geographic Information Systems (GIS); and 2) to synthesize the data related to the elderly population and to propose guidelines for developing the quality of life of the elderly population in the study area based on the online database. Population in this research consisted of the elderly aged 60 years or above living in Nam-Jo municipality, Mae-Tha district, Lampang Province. The necessary data concerning the elderly were collected by using TCNAP (Thailand Community network Appraisal Program) of the Office of the Health Promotion Foundation. The online database were constructed by using Quantum GIS (QGIS 3.2) and spreadsheet programs including Microsoft Excel and Notepad for coding computer languages. To propose the guidelines for the elderly's quality of life, all the needed data from the database were taken for synthesizing.

Results of the research study were 1) the database on the elderly population by the application of Geographic Information Systems (GIS) in terms of thematic map divided according to the database both online and offline. Those databases were proposed as visualization in order to enable the interpretation from the map, specifically substituting the reading of statistical data from tables including the data being able to be updated at any time; and 2) as regards the guidelines for developing the quality of life of the elderly in the study, Nam-Jo municipality and Nam-Jo district Health Promotion Hospital could utilize the created database to monitor the people's ways of life on their socio-economic terms including assisting health care for the elderly in the area efficiently.

**KEYWORDS:** Population Database, Geographic Information Systems (GIS), Elderly

## บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คสช.) โดยเลขาธิการได้รายงานว่าสถานการณ์ด้านประชากรของประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ซึ่งหมายถึงสังคมที่มีประชากรอายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศมาตั้งแต่ พ.ศ. 2548 และจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่สมบูรณ์คือมีประชากรอายุมากกว่า 60 ปีเพิ่มเป็นร้อยละ 20 ใน พ.ศ. 2564 (ไทยรัฐฉบับพิมพ์, 2560) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรดังกล่าวเป็นประเด็นที่รัฐบาลโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น กระทรวงสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษทั้งนี้เพราะประชากรในกลุ่มนี้คือผู้ที่เคยสร้างคุณประโยชน์ให้กับประเทศชาติมาแล้วไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งอีกทั้งเป็นบรรพบุรุษที่คนในช่วงอายุถัดมาต้องดูแล ที่สำคัญมากกว่านี้คือ ประชากรผู้สูงอายุเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการดูแลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คือ ข้อมูลพื้นฐานของผู้สูงอายุเองเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันข้อมูลผู้สูงอายุส่วนใหญ่มักถูกจัดเก็บในรูปของเอกสารและสิ่งพิมพ์ซึ่งไม่สะดวกสำหรับการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของเวลา ปัจจุบันมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถช่วยจัดเก็บข้อมูลประเภทต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถ

สืบค้นได้สะดวกและรวดเร็ว และสามารถปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา สมควรที่องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจักได้นำมาประยุกต์เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้มากขึ้น

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์เปิดเผยว่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561 จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุสูงที่สุดในภาคเหนือเมื่อเทียบกับทุกจังหวัดในภาคเหนือทั้งหมด 17 จังหวัด กล่าวคือ มีสัดส่วนผู้สูงอายุร้อยละ 21.93 ของประชากรทั้งจังหวัด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561) ทั้งนี้ในช่วงเวลาเดียวกันจากการที่คณะผู้วิจัยได้เข้าพบและสนทนากับเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำใจ ทำให้ทราบว่าในเขตเทศบาลตำบลน้ำใจมีผู้สูงอายุจำนวน 2,040 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 ของประชากรทั้งหมด 9,858 คน จัดได้ว่าทั้งจังหวัดลำปางและเทศบาลตำบลน้ำใจเป็นพื้นที่ที่มีความเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ก่อนกำหนดที่ คสช. คาดประมาณไว้ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นการสมควรที่หน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งในระดับพื้นที่และระดับจังหวัดต้องใส่ใจดูแล อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในเขตเทศบาลน้ำใจทั้งหมดถูกจัดเก็บเป็นเอกสารในระบบ Microsoft Excel ซึ่งพบว่ามีปัญหาหลายประการที่พบบ่อยครั้งคือความล่าช้าในการสืบค้นข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน รวมถึงความไม่ครอบคลุมของข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ปัญหาดังกล่าวมีส่วนทำให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร

(สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2561) การจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุออนไลน์ด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ กรณีเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จึงอาจเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลน้ำโจ้ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในพื้นที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศสุขภาพผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุที่พัฒนาขึ้นนี้จะสามารถนำไปใช้ เป็นพื้นฐานสนับสนุนการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมหรือโครงการของหน่วยงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอาจเป็นต้นแบบสำหรับการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในพื้นที่อื่นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุในระบบออนไลน์ด้วยการประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ กรณีเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลผู้สูงอายุและเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาโดยอาศัยข้อมูลในระบบออนไลน์เป็นฐานสนับสนุน

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ มีที่ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอเมืองลำปางไปทางทิศใต้ประมาณ 20 กิโลเมตร

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายเพื่อการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้สูงอายุซึ่งหมายถึงผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปทุกคนในพื้นที่ศึกษา

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ข้อมูลประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาที่ใช้สำหรับการจัดทำฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ประกอบด้วย ตำแหน่งที่ตั้งของบ้านผู้สูงอายุ ข้อมูลด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น โรคทั่วไป โรคเรื้อรัง และโรคทางจิตเวช และข้อมูลทั่วไปของผู้สูงอายุ เช่น อายุ อาชีพ งานอดิเรก และความสามารถพิเศษ เช่น ปรารถนาชาวบ้าน แพทย์พื้นบ้าน และงานศิลปะและหัตถกรรม เป็นต้น

2. การจัดทำฐานข้อมูลระบบออนไลน์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นฐานข้อมูลด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information Systems: GIS) ที่ถูกใช้ในระบบออนไลน์ ผู้ใช้และ/หรือผู้ดูแลระบบสามารถแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยและเพิ่มลดข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปด้านภูมิสารสนเทศ ฐานข้อมูลส่วนที่สองเป็นฐานข้อมูลออนไลน์หรือฐานข้อมูลในรูปแบบของแผนที่ที่สามารถตอบสนองกลับ (Interactive Web-Mapping) ฐานข้อมูลลักษณะนี้ยังอยู่บนพื้นฐานของเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ คือ การอาศัยข้อมูลเชิงพื้นที่จากฐานข้อมูลแบบออนไลน์เพื่อพัฒนาขอบเขตของแผนที่บนหน้าเว็บไซต์ขึ้นมาเพื่อการนำเสนอ

3. วิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลระบบออนไลน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา

## ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การตัดสินใจเชิงพื้นที่ (Spatial Decision-making) เพื่อดำเนินกิจกรรมหรือโครงการอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับพื้นที่ที่มีความถูกต้องและทันสมัย ปัจจุบันได้มีการพัฒนาระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงพื้นที่ (Spatial Data) ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่มีความสะดวกรวดเร็วและสามารถปรับแก้ให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา กระบวนการดังกล่าวซึ่งเป็นที่รู้จักและนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวางคือ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) (Wikipedia The Free Encyclopedia, 2019)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า การจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ หรือ การจัดทำฐานข้อมูลบนแผนที่ออนไลน์มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏอยู่มากพอสมควร อย่างไรก็ตามกรณีของการจัดทำฐานข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุยังพบไม่มากนัก ที่พบว่ามีผลเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการศึกษาค่อนข้างชัดเจนคืองานวิจัยเรื่อง “การจัดทำฐานข้อมูลสุขภาวะของผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์บนระบบแผนที่ออนไลน์พื้นที่ศึกษาอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก” (สุปรียา ทาต้อย, 2559) และ “การพัฒนาฐานข้อมูลแผนที่อาชญากรรม กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรวังน้ำคู้ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” (ชิดชนก เกิดยอด, 2559) งานวิจัยทั้งสองชิ้นมีวัตถุประสงค์สำคัญคือต้องการจัดการข้อมูลสถิติและข้อมูลเชิงตารางต่าง ๆ

เข้าสู่ระบบภูมิสารสนเทศและนำเสนอในรูปแบบของแผนที่เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายและให้สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ (Decision-making) กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ ในส่วนของวิธีการดำเนินการวิจัย ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยทั้งสองชิ้นเป็นข้อมูลทุติยภูมิและเป็นข้อมูลในรูปแบบของตารางสถิติ ข้อมูลดังกล่าวส่วนใหญ่ได้มาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเป็นข้อมูลหลักที่ถูกนำมาใช้ในการวิจัย สำหรับวิธีการนำเสนอข้อมูลงานวิจัยที่ทบทวนดังกล่าวได้จัดทำในระบบบนเว็บไซต์ออนไลน์ สิ่งที่ผู้วิจัยในฐานะเจ้าของผลงานทั้งสองชิ้นคาดหวังคือ ฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาต่อยอดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริงได้มากที่สุด

สำหรับการการวิเคราะห์ และสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้ออื่น ๆ พบว่ายังมีงานศึกษาที่น่าสนใจและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ กรณีเทศบาลตำบลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง คือ งานวิจัยเรื่อง “The Use of a GIS-Based Malaria Information System for Malaria Research and Control in South Africa” (Martin, Curtis, Fraser, and Sharp, 2002) และ “โครงการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ในการจัดทำข้อมูลพื้นที่ ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว” (พิพัฒน์ นวลอนันต์ และศศิธร อินทร์ศรีทอง, 2555) งานวิจัยสองชิ้นหลัง

ที่กล่าวถึงนี้ พบจากการทบทวนว่ามีวิธีการนำเสนอผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยในรูปแบบของการทำแผนที่เฉพาะเรื่อง (Thematic Maps) ซึ่งเป็นการนำเสนอข้อมูลบนแผนที่แบบดั้งเดิมที่ได้รับความนิยมและมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย ตัวอย่าง เช่น พื้นที่แสดงความหนาแน่นของโรคมาลาเรียแต่ละพื้นที่ในประเทศแอฟริกาใต้ หรือการจัดทำฐานข้อมูลภูมิสารสนเทศทางด้านกายภาพ ภูมิสังคม และวัฒนธรรม เพื่อเป็นสื่อการสอนสำหรับนิสิตปริญญาตรีในเขตอำเภอวัฒนานคร ข้อจำกัดของการนำเสนอในรูปแบบดังกล่าวคือ ผู้ใช้ข้อมูลบางกลุ่มที่มีความสนใจในประเด็นอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องเฉพาะที่นำเสนอในแผนที่จะไม่สามารถเข้าถึงฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ได้ทั้งหมด ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งคือ ข้อมูลที่ถูกนำเสนอในรูปแบบดังกล่าวจะขาดความทันสมัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้วข้างต้น คณะผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการจัดทำฐานข้อมูลเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและมีความจำเป็น เพราะนอกจากจะเป็นแหล่งค้นคว้าอ้างอิงเพื่อให้ทราบบริบทของสาระที่สนใจแล้ว ระบบฐานข้อมูลยังจะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการวางแผนและ/หรือการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้ จึงได้เลือกที่จะจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ได้ใช้ข้อมูลส่วนตัวของผู้สูงอายุ รวมทั้งตำแหน่งที่อยู่อาศัยรายบ้าน

ซึ่งมีความละเอียดอ่อน (Sensitive) และมีความเป็นส่วนตัว (Privacy) ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิ์ส่วนบุคคลได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลของผู้สูงอายุโดยไม่มีการระบุชื่อและเลขที่บ้าน แต่ระบุเป็นจำนวนผู้สูงอายุในแต่ละหมู่บ้านแทน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 1. สำรวจข้อมูลสนาม

ขั้นตอนการสำรวจจำนวนประชากรผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลน้ำใจ ผู้ทำวิจัยได้ทำการศึกษาจากสำมะโนประชากร พ.ศ. 2553 จากข้อมูลสถิติของเทศบาลตำบลน้ำใจ และจากฐานข้อมูลออนไลน์ของภาครัฐ เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2561 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นและเข้าใจภาพรวมของประชากรทั้งหมดในพื้นที่ศึกษาว่ามีจำนวนเท่าใด เป็นประชากรผู้ที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีขึ้นไปจำนวนเท่าใด และมีอัตราส่วนของประชากรสูงอายุต่อประชากรทั้งหมดเป็นเท่าใด หลังจากนั้นได้ลงพื้นที่ ณ ที่ทำการเทศบาลตำบลน้ำใจเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษา โดยได้รับความอนุเคราะห์จากนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลน้ำใจและอาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลตำบลน้ำใจ

#### 2. เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น

ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุในระบบออนไลน์เก็บรวบรวมโดยใช้เครื่องมือและวิธีการดังต่อไปนี้

##### 2.1 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus

### Group Discussion)

การศึกษานี้ได้จัดสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข ประเด็นการสนทนากลุ่มทั้งหมดมีความเกี่ยวเนื่องกับผู้สูงอายุในพื้นที่ศึกษาเพื่อใช้ประกอบกับข้อมูลเชิงพื้นที่ในการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์

### 2.2 สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลที่ใช้เป็นสำหรับการจัดทำฐานข้อมูลผู้สูงอายุในระบบออนไลน์คือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ เช่น ตำแหน่งที่ตั้งของบ้านผู้สูงอายุ สุขภาพและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ตลอดจนความรู้ ความสามารถ และทักษะความชำนาญเฉพาะ ข้อมูลส่วนนี้ได้จากการสัมภาษณ์บุคคลในหมู่บ้านที่รู้ความเป็นไปของคนในหมู่บ้านเป็นอย่างดี (Key Informants) จำนวน 10 คน จาก 10 หมู่บ้าน เป้าประสงค์ของการเก็บข้อมูลในส่วนนี้คือความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลครัวเรือนและรายละเอียดของประชากร

### 2.3 การใช้แบบบันทึกข้อมูล

การศึกษานี้ได้ใช้แบบบันทึกข้อมูลของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่เรียกโดยย่อว่า TCNAP (Thailand Community Network Appraisal Program) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำฐานข้อมูล แบบบันทึกข้อมูลดังกล่าวถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูลของ

ชุมชนเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นตำบลสุขภาพะ ซึ่งหมายถึงตำบลที่ประชาชนมีสุขภาพกาย สมบูรณ์แข็งแรงและมีจิตที่แจ่มใส ข้อมูลในแบบบันทึก TCNAP ถูกรวบรวมโดยอาสาสมัครสาธารณสุขของเทศบาลตำบลน้ำโจ้ โดยคณะผู้ทำวิจัยได้มีส่วนร่วมเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เมื่อนำไปวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลในระบบออนไลน์แล้วสามารถตอบโจทย์ของการวิจัย ข้อมูลจากแบบบันทึกนี้ได้ถูกนำไปกรอกในฐานข้อมูลส่วนกลางในรูปแบบของข้อมูลเชิงตัวเลขพร้อมที่จะนำไปสร้างเป็นฐานข้อมูลผู้สูงอายุในระบบออนไลน์ต่อไป

### 3. ตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลใช้การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangular) กล่าวคือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน โดยคณะผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเปรียบเทียบข้อมูลทุติยภูมิที่ได้รับจากฐานข้อมูลของรัฐ ประกอบด้วยข้อมูลประชากร และข้อมูลสุขภาพ กับข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานระดับท้องถิ่นจากการสนทนากลุ่มเฉพาะและการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

### การจัดทำฐานข้อมูลประชากร

#### ผู้สูงอายุ

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำระบบ

#### ฐานข้อมูล

#### 1.1 คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ (Computer)

และคอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop Computer)

#### 1.2 โปรแกรมจัดการเอกสาร

Microsoft Word 2013, Microsoft Excel 2013

ใช้เพื่อการจัดการเอกสารที่เป็นข้อมูลตัวหนังสือ และข้อมูลตัวเลข

1.3 โปรแกรมเฉพาะทาง ได้แก่ โปรแกรม QGIS 3.2 ใช้ในการจัดการข้อมูลเชิงตารางเพื่อนำเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์

1.4 โปรแกรมการเขียนภาษาคอมพิวเตอร์ Notepad และภาษาที่ใช้ในการเขียนหน้าเว็บแสดงข้อมูลผู้สูงอายุ HTML, PHP, JavaScript

## 2. การจัดทำฐานข้อมูล

2.1 รวบรวมข้อมูลบนแบบบันทึกข้อมูลผู้สูงอายุ TCNAP (Thailand Community Network Appraisal Program) โดยกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เทศบาลตำบลน้ำใจ

2.2 ข้อมูลที่ได้ถูกรวบรวมโดยเทศบาลตำบลน้ำใจในรูปแบบของข้อมูลเชิงตารางและสถิติ โดยมีการจำแนกตามหมวดหมู่ เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลประเภทของศักยภาพ และ/หรือ ข้อมูลด้านกายภาพและทำเลที่ตั้งของที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ เป็นต้น

2.3 คณะผู้ทำวิจัยดำเนินการสร้างข้อมูลเชิงพื้นที่โดยวิธีการทางสารสนเทศภูมิศาสตร์ ได้แก่ ข้อมูลขอบเขตหมู่บ้าน ข้อมูลขอบเขตอำเภอ ข้อมูลตำแหน่งหมู่บ้านและสถานพยาบาล เพื่อรองรับการนำเข้าข้อมูลที่ได้จากข้อ 2.2

2.4 นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำจัดเก็บและนำเสนอให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลเชิงตาราง (Attribute Table Data) ข้อมูลแผนที่เฉพาะเรื่อง (Thematic Maps) และฐานข้อมูล

ออนไลน์ (Online Database) โดยใช้ข้อมูลเชิงพื้นที่จากข้อ 2.3

## 3. เครื่องมือที่ใช้ทดสอบระบบ

คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ คอมพิวเตอร์แบบพกพา และสมาร์ทโฟน (Smartphone) ผ่านหน้าเว็บ (Browser) ถูกใช้ในการทดสอบระบบ การทดสอบเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อให้ฐานข้อมูลเกิดความเสถียรและป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นเมื่อนำไปใช้งานจริง

## การสังเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลน้ำใจและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ได้จากการนำข้อมูลของผู้สูงอายุทุกลักษณะจากระบบฐานข้อมูลมาประมวลและสังเคราะห์หาความเป็นไปได้ในการติดตามช่วยเหลือดูแล การให้การรักษา และการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและกิจกรรมสร้างเสริมรายได้ที่เหมาะสมให้กับผู้สูงอายุ

## ผลการวิจัย

### 1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

1.1 ฐานข้อมูลเชิงพื้นที่ด้านภูมิสารสนเทศ (GIS) ซึ่งแสดงผลออกมาในรูปแบบของแผนที่เฉพาะเรื่อง (Thematic Map) แบ่งตามชุดข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปและข้อมูลสุขภาพของผู้สูงอายุของแต่ละหมู่บ้านซึ่งนำเสนอในรูปแบบของข้อมูลเชิงตารางพร้อมคำอธิบาย (Attributed Table) ที่สามารถนำไปใช้

กับข้อมูลสถิติอื่น ๆ ได้ โดยฐานข้อมูลนี้สามารถแก้ไขและสามารถลดหรือเพิ่มข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่านโปรแกรม QGIS (ดูตัวอย่างภาพที่ 2-3 ประกอบ)

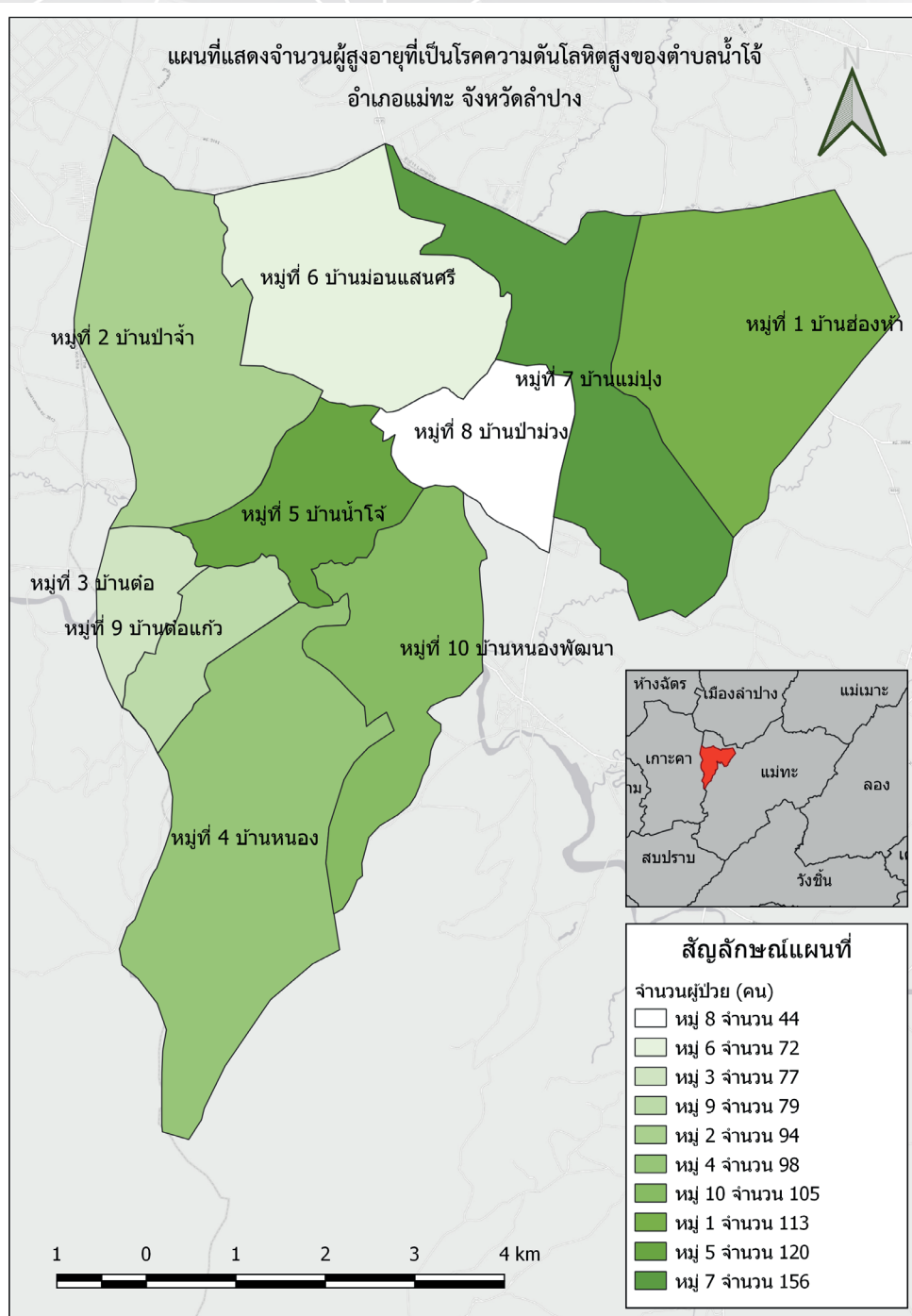
1.2 ฐานข้อมูลและสารสนเทศ  
การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในรูปแบบของฐานข้อมูลออนไลน์บนหน้าเว็บไซต์ซึ่งแสดงผลในรูปแบบของแผนที่สนองกลับ (Interactive Web-mapping) ระบบฐานข้อมูลนี้แสดงขอบเขตของ 10 หมู่บ้านในตำบลน้ำใจ โดยเชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงตาราง ทั้งนี้คณะผู้ทำวิจัยได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลออนไลน์ให้มีความสมบูรณ์โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ที่ลงทะเบียนเพื่อยืนยันตัวตนแล้วสามารถแก้ไข ลดหรือเพิ่มข้อมูลได้โดยตรงผ่านหน้าเว็บ (ดูตัวอย่างภาพที่ 4 ประกอบ)

ฐานข้อมูลทั้งสองรูปแบบได้แสดงในรูปแบบที่สามารถดูได้ด้วยตา (Visualization) ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเลือกดูข้อมูลจากแผนที่เฉพาะเรื่องทดแทนการอ่านข้อมูลตัวเลขหรือ

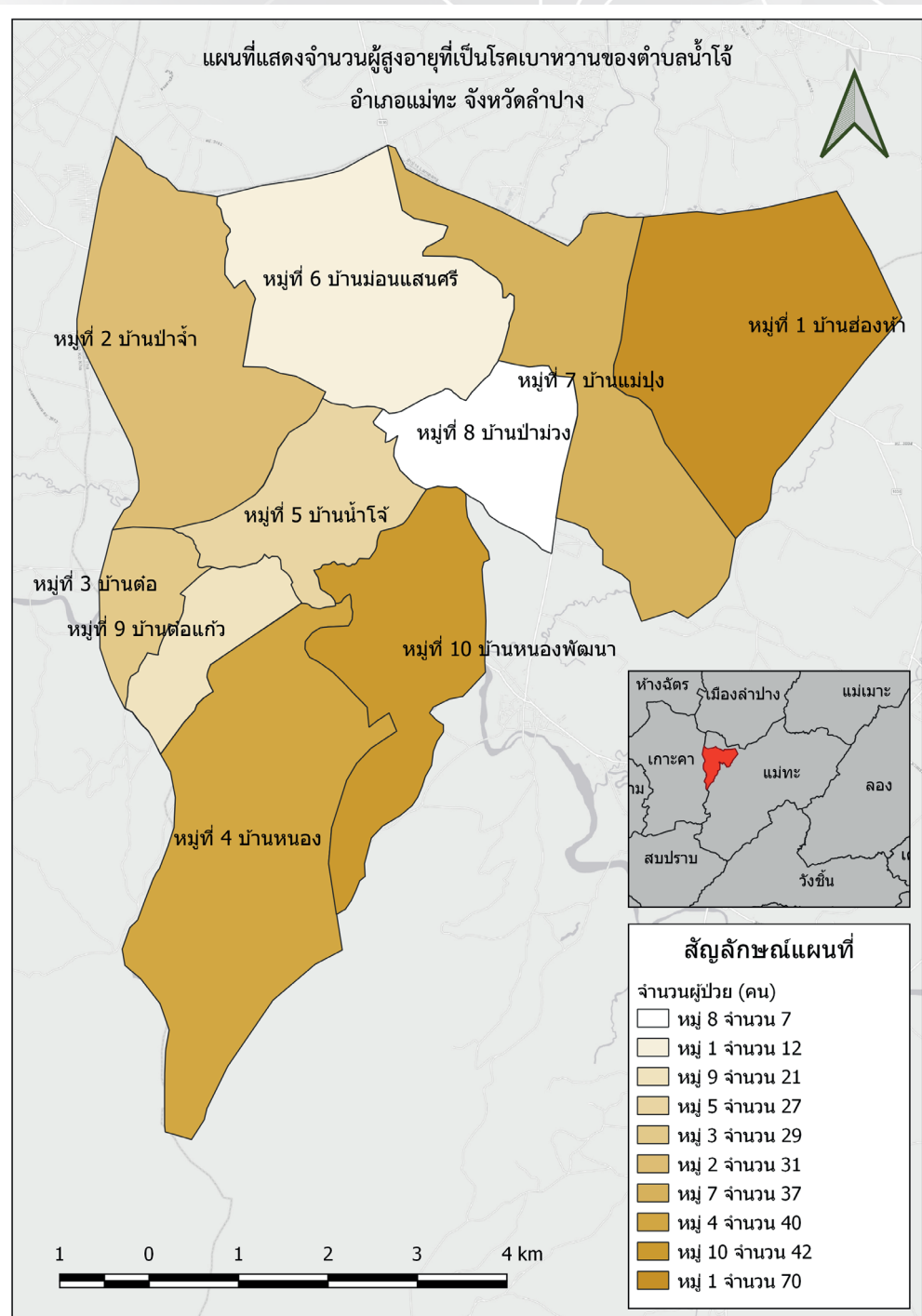
ข้อมูลสถิติในรูปแบบของตารางได้ อีกทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยได้ตลอดเวลา ฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นทั้งหมดถูกนำเสนอต่อเทศบาลตำบลน้ำใจและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสองแห่งในตำบลน้ำใจเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุต่อไป (ตัวอย่างภาพที่ 5-6 ประกอบ) หรือจาก  
ลิงค์: <http://hugiswh.lpru.ac.th/meatha/pages/index.php>



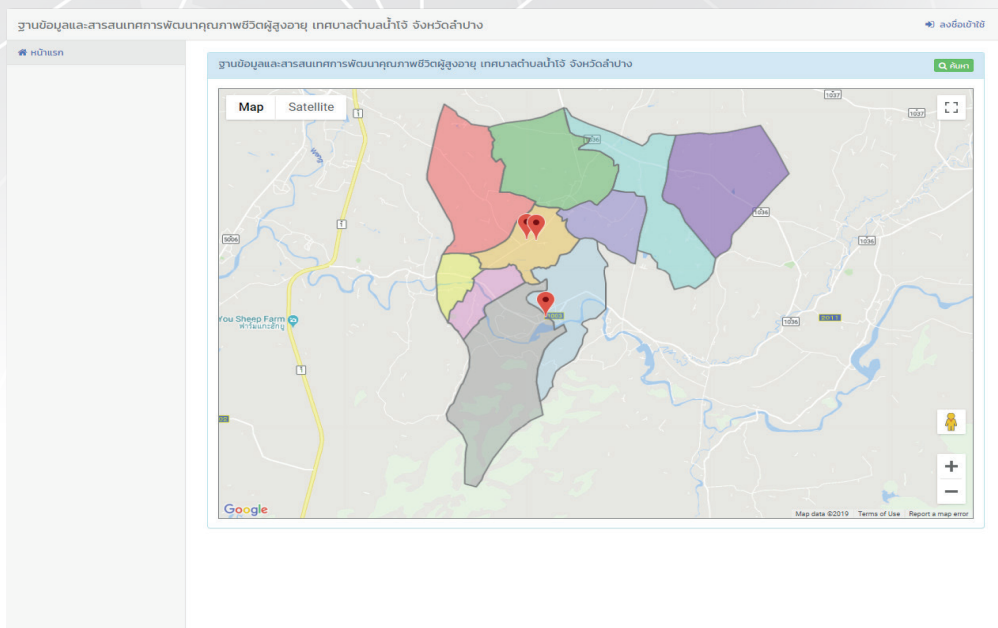
ภาพที่ 1 QR Code สำหรับเข้าสู่หน้าเว็บไซต์ฐานข้อมูล



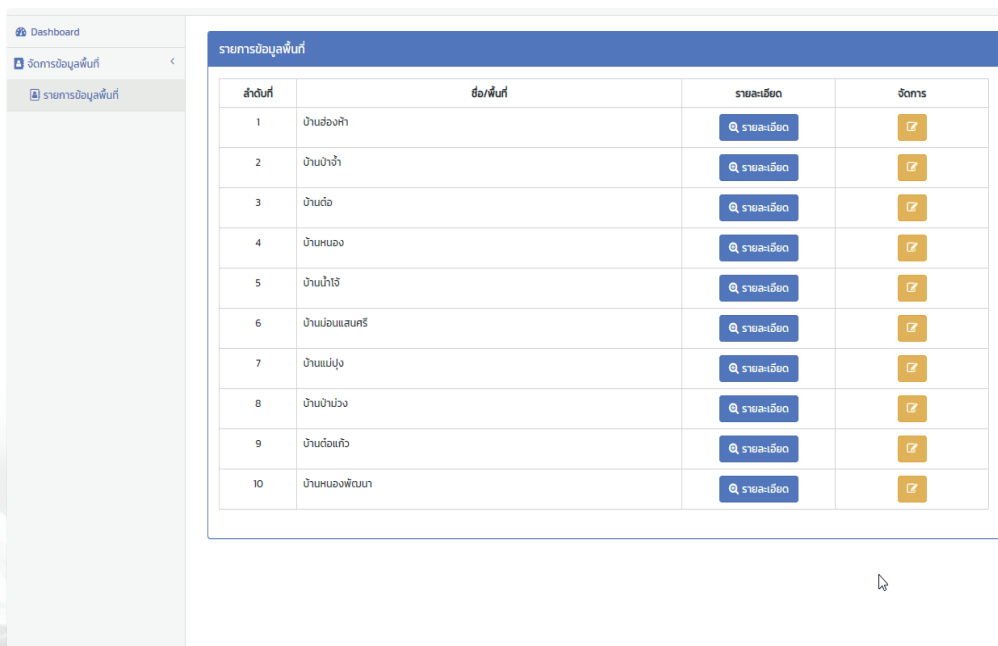
ภาพที่ 2ฐานข้อมูลพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านภูมิสารสนเทศแสดงจำนวนผู้สูงอายุที่เป็นโรคความดันโลหิตสูง



ภาพที่ 3ฐานข้อมูลพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้านภูมิสารสนเทศแสดงจำนวนผู้สูงอายุที่เป็นโรคเบาหวาน



ภาพที่ 4 หน้าหลักฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระบบออนไลน์



ภาพที่ 5 การเข้าระบบเพื่อแก้ไขข้อมูลบนฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระบบออนไลน์

ฐานข้อมูลและสารสนเทศการพัฒนาศักยภาพชีวิตผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลน้ำใจ จังหวัดลำปาง

Dashboard

จัดการข้อมูลพื้นที่

ชื่อ : บ้านเมืองฟ้า

ข้อมูลทั่วไป

ขนาดพื้นที่ (ตารางกิโลเมตร)

พื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

รายชื่อนักอาสาสมัครสาธารณสุขประจำบ้าน (อสม.)

สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

อื่นๆ

7.69 ตารางกิโลเมตร

รพ.สต. บ้านเมืองฟ้า

กมลชนก

กมลชนก

กมลชนก

ข้อมูลประชากร

จำนวนประชากร

จำนวนประชากรชาย

จำนวนประชากรหญิง

จำนวนประชากรอายุต่ำกว่า 60 ปี

จำนวนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป

อัตราส่วนผู้สูงอายุต่อประชากร (Potential support ratio: PSR)

1365 คน

653 คน

712 คน

1085 คน

301 คน

4

โรคในผู้สูงอายุ

ความดันโลหิตสูง

เบาหวาน

บวกลูกลื่น

ผู้พิการติดเตียง

โรคหัวใจ

มะเร็ง

ติดสาร

ทุพพลภาพ

เอดส์

113 คน

70 คน

12 คน

3 คน

12 คน

8 คน

15 คน

1 คน

0 คน

ปราชญ์ชาวบ้าน/หมอชาวบ้าน

แพทย์พื้นบ้าน หมอเฒ่า

1. นายศรีละ สายเทพ

2. นายแสง รักษ์

3. นางสาว รักษ์

ภาพที่ 6 รายการข้อมูลที่สามารถแก้ไขบนฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในระบบออนไลน์

## 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

การจัดทำฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุทั้งในรูปของแผนที่เฉพาะเรื่องและในรูปของฐานข้อมูลระบบออนไลน์ กรณีของเทศบาลตำบลน้ำใจ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง รวมตลอดจนการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุในพื้นที่ที่รวบรวมได้ นอกจากนี้เป็นแหล่งสารสนเทศที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุโดยตรงแล้ว ยังจะเป็นต้นแบบสำหรับองค์กรและ/หรือหน่วยงานอื่นในระดับท้องถิ่นในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของตนเองต่อไป แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลน้ำใจจากฐานข้อมูลในระบบออนไลน์ที่จัดทำขึ้นสามารถสรุปได้ ดังนี้

### 2.1 เทศบาลตำบลน้ำใจสามารถใช้

สารสนเทศจำนวนผู้สูงอายุและตำแหน่งที่ตั้งของบ้านผู้สูงอายุติดตามความเคลื่อนไหวและให้การช่วยเหลือสนับสนุนตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของเทศบาล

### 2.2 เทศบาลตำบลน้ำใจสามารถใช้

สารสนเทศจากฐานข้อมูลผู้สูงอายุรายหมู่บ้านเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและกิจกรรมสร้างเสริมรายได้ให้เหมาะสม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย การทำผลิตภัณฑ์หัตถกรรม และกิจกรรมเกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยว เป็นต้น

### 2.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ประจำตำบลสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลในการปรับฐานข้อมูลผู้สูงอายุในพื้นที่ให้มีความทันสมัยได้ตลอดเวลา ทำให้การติดตามดูแลและช่วยเหลือมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 เทศบาลตำบลน้ำโจ้และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลประสานความร่วมมือกันในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านทักษะความรู้ ประสิทธิภาพ และความสามารถเฉพาะของผู้สูงอายุ เช่น แพทย์พื้นบ้าน ปราชญ์ท้องถิ่น และผู้เกษียณอายุราชการเพื่อสร้างเสริมสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมและเสริมสร้างสุขภาพให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุขและพอเพียงด้วยการประกอบอาชีพเสริม หรือช่วยเหลือชุมชนในลักษณะของ “จิตอาสา”

### อภิปรายผล

ผลการที่ได้จากการวิจัยคือ ฐานข้อมูลด้านสุขภาพของประชากรผู้สูงอายุในเขตเทศบาลน้ำโจ้ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปางในรูปแบบของระบบฐานข้อมูลด้านภูมิสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลออนไลน์บนหน้าเว็บ ข้อมูลและสารสนเทศที่ปรากฏบนฐานข้อมูลทั้งสองระบบสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจสำหรับการดำเนินโครงการและ/หรือกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้สูงอายุ เช่น รูปแบบของการช่วยเหลือดูแล กิจกรรมการออกกำลังกาย และการจัดอาชีพเสริมรายได้ เป็นต้น

ฐานข้อมูลส่วนแรกเป็นฐานข้อมูลที่จัดทำด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เป็นข้อมูลเชิงพื้นที่ในระบบออฟไลน์หมายความว่าผู้ใช้และ/หรือผู้ดูแลระบบสามารถแก้ไขข้อมูลให้ทันสมัยและสามารถ

เพิ่มลดข้อมูลได้ตลอดเวลาโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปด้านสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Quantum GIS: QGIS 3.2) สำหรับการจัดทำแผนที่เพื่อการนำเสนอแยกรายละเอียดแต่ละชุดข้อมูลและการจัดพิมพ์ลงบนกระดาษ (ตัวอย่างภาพที่ 1-2) อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลในระยะแรกอาจไม่สูงมากนักเนื่องจากทั้งผู้ใช้และ/หรือผู้ดูแลระบบอาจยังไม่คุ้นเคย ดังนั้นจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมการพัฒนาการใช้ และรักษาระบบให้แก่ผู้จะต้องรับผิดชอบในการดูแลระบบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลน้ำโจ้และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในพื้นที่

ฐานข้อมูลส่วนที่สองเป็นฐานข้อมูลออนไลน์หรือฐานข้อมูลแบบแผนที่ตอบสนองกลับ (Interactive Web-Mapping) ฐานข้อมูลลักษณะนี้อยู่บนพื้นฐานของเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ คือ การอาศัยข้อมูลเชิงพื้นที่จากฐานข้อมูลแบบออฟไลน์เพื่อพัฒนาขอบเขตของแผนที่บนหน้าเว็บขึ้นมาเพื่อการนำเสนอ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลออนไลน์จะอยู่บนพื้นฐานของภาษา PHP ผสมผสานกับ MySQL และคำสั่งทางคอมพิวเตอร์อื่น ๆ เช่น JavaScript และ API ของ Google Maps เพื่อใช้เป็นแผนที่อ้างอิง (Base-map)

ผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของชิตชนก เกตยอด (2559) และของสุปรียา ทาต่อย (2559) คือ ต่างก็ต้องการพัฒนาระบบฐาน ข้อมูลออนไลน์ที่ผู้ใช้และผู้ดูแลระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลจากที่ไหนก็ได้ นอกจากนี้ระบบฐานข้อมูลนี้ยังสามารถ

ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศบนเว็บไซต์ที่สามารถแก้ไขข้อมูล รวมตลอดจนจะเพิ่มหรือลดข้อมูลได้ อย่างไรก็ตามความแตกต่างของผลการศึกษานี้ที่แตกต่างไปจากการศึกษาอื่นคือ ผู้ที่สามารถใช้ระบบนี้ได้ต้องลงทะเบียนหรือยืนยันตัวตนแล้วเท่านั้นเพื่อลดการนำเข้าข้อมูลที่ผิดพลาดและไม่สามารถทราบแหล่งที่มาได้ การทำงานของระบบออนไลน์จะแสดงเป็นแผนที่หน้าเว็บ ผู้ใช้สามารถเลือกดูหมู่บ้านที่ต้องการทราบข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดข้อมูลสถิติทั้งหมดออกมาเป็นรายการข้อมูลโดยจะมีตัวเลือกในการแก้ไขข้อมูลปรากฏขึ้น

พิจารณาโดยภาพรวม การจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เป็นวิธีการจัดเก็บและจัดการข้อมูลเชิงพื้นที่ที่มีประโยชน์ในทางปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับขององค์กรและ/หรือหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมากในปัจจุบันนอกจากจะเป็นการเก็บรวบรวมและเป็นการจัดการกับข้อมูลที่มีความหลากหลายและกระจายอยู่ตามพื้นที่ที่ต่างกันให้เป็นระบบและจัดให้อยู่ในรูปของแผนที่ซึ่งสะดวกต่อการเข้าถึงและการเรียกใช้แล้ว ฐานข้อมูลในลักษณะดังกล่าวยังสามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมให้ทันสมัยได้ตลอดเวลาทำให้การตัดสินใจ วางแผน หรือดำเนินกิจกรรมใด ๆ มีความถูกต้องเหมาะสมมากกว่าการใช้ข้อมูลทุติยภูมิอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลสถิติในรูปของเอกสารสิ่งพิมพ์ สิ่งที่ยากจัดได้ว่าเป็นจุดอ่อนหรือเป็นข้อเสียเปรียบอย่างหนึ่งของฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ในระบบออนไลน์คือ ทักษะและความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ของผู้ใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มี

อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจอาจมีจำกัด

### ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ฐานข้อมูลประชากรผู้สูงอายุสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสมบูรณ์และเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. เทศบาลและ/หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลควรมอบหมายให้ มีผู้รับผิดชอบระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานโดยตรงเป็นการเฉพาะเพื่อดูแลระบบ และเพื่อการปรับปรุงและเพิ่มเติมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัยตลอดเวลา

2. เพื่อให้กิจกรรมและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้สูงอายุดำเนินไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยรวม หน่วยงานของรัฐในระดับ ประเทศ ระดับจังหวัด จนถึงระดับท้องถิ่นต้องมีการประสานข้อมูลเชิงพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบและมีการปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลา

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มขึ้นข้อมูลประชากรผู้สูงอายุเพื่อให้สามารถแสดงข้อมูลที่หลากหลายบนแผนที่เดียวกัน

2. ควรมีการปรับปรุงระบบให้สามารถใช้งานบนระบบปฏิบัติการได้ทุกระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ Mac OS 10.13 ขึ้นไป และบนระบบปฏิบัติการ iOS 11 ขึ้นไป ซึ่งมักเกิดความผิดพลาดในการแสดงผล

## เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2561). สถิติจำนวนผู้สูงอายุแยกตามจังหวัดและอายุ ปี 2561. สืบค้นจาก <http://www.dop.go.th/th/know/1/159>
- ชิดชนก เกิดยอด. (2559). การพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่อาชญากรรม กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรวังน้ำคู้ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, สาขาภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- ไทยรัฐฉบับพิมพ์. (2560). ปี 64 สังคมสูงวัยสมบูรณ์แบบ ดันแผนประชากรเพื่อพัฒนาประเทศ 20 ปี. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/business/956700>
- พิพัฒน์ นวลอนันต์ และศศิธร อินทร์ศรีทอง. (2555). โครงการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ในการทำข้อมูลพื้นที่ ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภูมิสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุปรียา ทาต่อย. (2559). การจัดทำระบบฐานข้อมูลสุขภาวะผู้สูงอายุโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภูมิศาสตร์ บนระบบแผนที่ออนไลน์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาภูมิศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- Martin, C., Curtis, B., Fraser, C., and Sharp, B. (2002). The use of a GIS-based malaria information system for malaria research and control in South Africa. *Health & place*, 8(4), 227–36.
- Wikipedia The Free Encyclopedia. (2019). *Geographic information system*. Retrieved from [https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Geographic\\_information\\_system&oldid=899031414](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Geographic_information_system&oldid=899031414)

## จริยธรรมการตีพิมพ์บทความเพื่อเผยแพร่ในวารสารบัณฑิตวิจัย (Publication Ethics for Publication in the Journal of Graduate Studies)

วารสารบัณฑิตวิจัย เป็นวารสารวิชาการที่รับตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ เพื่อให้การเผยแพร่วารสารเป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติและจริยธรรมการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานไว้สำหรับการดำเนินงานของวารสารให้สอดคล้องกับมาตรฐานการตีพิมพ์นานาชาติ เพื่อให้ผู้นิพนธ์บทความ บรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ได้ดำเนินการและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

### บทบาทหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors)

1. ต้องรับรองว่าผู้นิพนธ์ที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
2. ต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัยและระบุผลประโยชน์ทับซ้อนให้ชัดเจน (ถ้ามี)
3. ต้องเขียนบทความให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้องและเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในวารสาร
4. ไม่คัดลอกผลงานวิชาการของผู้อื่นและต้องรับรองว่าผลงานที่ส่งมานั้นเป็นผลงานใหม่ที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน หรืออยู่ในระหว่างการเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น (ไม่ว่าจะเป็นภาษาใด ๆ ) หากตรวจพบว่ามีการตีพิมพ์ซ้ำซ้อนถือเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้นิพนธ์แต่เพียงผู้เดียวในการละเมิดลิขสิทธิ์
5. ตรวจสอบว่าการวิจัยทั้งหมดได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีจริยธรรม

6. ต้องรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย โดยไม่บิดเบือนข้อมูลหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือพบการบิดเบือนข้อมูลหลังจากที่ได้ส่งบทความแล้ว ให้รีบแจ้งบรรณาธิการวารสารทันที

7. หากมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้ในการผลงานของตนเอง ผู้นิพนธ์ต้องอ้างอิงผลงานดังกล่าวรวมทั้งต้องระบุไว้ในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความและต้องอ้างอิงแหล่งข้อมูลให้ถูกต้อง

8. หากมีการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดทางจริยธรรมการวิจัยหรือจริยธรรมการตีพิมพ์ เมื่อกองบรรณาธิการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการละเมิดจริง ผู้นิพนธ์จะต้องถอนบทความ

9. บทความที่เกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ควรผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (ถ้ามี) โดยผู้นิพนธ์ต้องแนบหลักฐานการรับรองจากคณะกรรมการฯ มาพร้อมบทความที่ส่งให้กับกองบรรณาธิการ

10. ต้องรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดในบทความไม่มีการละเมิดลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญา

11. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการถือเป็นกรรมสิทธิ์ของวารสาร ห้ามผู้นิพนธ์นำข้อความทั้งหมดหรือบางส่วนไปพิมพ์ซ้ำ ยกเว้นจะได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการวารสาร

### บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ

#### (Duties of Editors)

1. จัดหากองบรรณาธิการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่กำหนดตามนโยบายของวารสาร รวมทั้งเปิดเผยชื่อและสังกัดที่ถูกต้องของกองบรรณาธิการในเว็บไซต์ของวารสาร

2. ให้ข้อมูลการติดต่อที่ถูกต้องของวารสารในเว็บไซต์ของวารสาร

3. ให้ข้อมูลแก่ผู้นิพนธ์บทความและผู้ประเมินบทความเกี่ยวกับขั้นตอนการส่งบทความ และค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้นิพนธ์บทความอย่างชัดเจน

4. คัดเลือก กลั่นกรอง และพิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

5. ดำเนินการออกวารสารให้ตรงตามเวลาที่กำหนด

6. ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์บทความและผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่น ๆ ในทุกระณี

7. ตีพิมพ์เผยแพร่บทความที่ผ่านกระบวนการประเมินจากผู้ประเมินบทความแล้วเท่านั้น

8. ตรวจสอบและปฏิเสธการตีพิมพ์บทความที่เคยเผยแพร่ที่อื่นมาแล้ว

9. ไม่ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความโดยใช้เหตุผลและความรู้สึกส่วนตัว

10. ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์บทความ ผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ

11. ตรวจสอบการคัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นในบทความอย่างเคร่งครัด หากพบการคัดลอกผลงานดังกล่าวจะต้องหยุดกระบวนการประเมินบทความ และติดต่อผู้นิพนธ์บทความหลักเพื่อขอคำชี้แจง

12. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รวมทั้งชี้แจงการแก้ไขและการถอนบทความเมื่อจำเป็น

13. ตรวจสอบบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ต้องไม่ละเมิดกฎหมายและทรัพย์สินทางปัญญา

14. ตรวจสอบขั้นตอนการประเมินบทความของวารสารให้เป็นความลับ มีความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และตรงตามเวลาที่กำหนด

15. ต้องจัดการและแก้ไขปัญหามิให้เกิดการละเมิดทางจริยธรรมของบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

## บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewer)

1. ต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความแก่บุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องในระหว่างการประเมินบทความ

2. ปฏิเสธการประเมินบทความนั้น ๆ เมื่อพิจารณาว่าผู้ประเมินอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์บทความ เช่น เป็นผู้ร่วมโครงการ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ หรือเหตุผลอื่น ๆ ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระภายหลังจากได้รับบทความจากกองบรรณาธิการ

3. ประเมินบทความในสาขาวิชาที่มีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญด้านเนื้อหาในบทความ คุณภาพของการวิเคราะห์ข้อมูลและความเข้มข้นของผลงาน

4. ประเมินบทความบนพื้นฐานความเป็นจริงตามหลักวิชาการ เป็นกลาง ไม่มีอคติ และตรงตามเวลาที่กำหนด

5. หากมีข้อสงสัยว่าข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความมีความเหมือนหรือซ้ำซ้อนกับผลงานอื่น ๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที



## คำแนะนำในการส่งบทความ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิจัย

วารสารบัณฑิตวิจัย มีกำหนดออกเผยแพร่งานเป็นราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) เป็นวารสารวิชาการที่เผยแพร่บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ในสาขาวิชาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจและการจัดการ ผลงานที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องไม่เคยถูกนำไปพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน เพื่อให้การตีพิมพ์วารสารบัณฑิตวิจัยเป็นไปตามมาตรฐาน และมีรูปแบบเดียวกัน กองบรรณาธิการจึงมีคำแนะนำในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ดังนี้

### การเตรียมต้นฉบับ

**1. ต้นฉบับภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ**ของคํประกอบต่าง ๆ ของบทความวิจัยหรือบทความวิชาการให้ทำตามคำแนะนำการเตรียมต้นฉบับนี้ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาก่อน

**2. การพิมพ์**ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยจัดหน้ากระดาษ ขนาด A4 (8.5 x 11 นิ้ว) ตั้งคําหน้ากระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบบนกระดาษ 1 นิ้ว (1.25 นิ้ว เฉพาะหน้าแรก) ขอบล่าง 0.8 นิ้ว ขอบซ้าย 1.25 นิ้ว ขอบขวา 0.8 นิ้ว จัดสองคอลัมน์ (ยกเว้นบทความภาษาไทย บทความย่อภาษาอังกฤษ และเอกสารอ้างอิงให้จัดหนึ่งคอลัมน์) ความกว้างคอลัมน์ 2.98 นิ้ว ระยะห่างระหว่างคอลัมน์ 0.25 นิ้ว ใส่หมายเลขหน้ากำกับอยู่ด้านบนขวาทุกหน้า

**3. รูปแบบตัวอักษรภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**ใช้ตัวอักษรแบบ TH Niramit AS ขนาดตัวอักษรทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ใช้ขนาดเดียวกัน ดังนี้ ชื่อเรื่องใช้ตัวอักษรขนาด 18 pt. ตัวหนา ชื่อผู้นิพนธ์บทความใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ ชื่อหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการของผู้นิพนธ์บทความ (ถ้ามี) ใช้ตัวอักษรขนาด 12 pt. หัวข้อหลักใช้ตัวอักษรขนาด 16 pt. ตัวหนา หัวข้อรองใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวหนา เนื้อหาทุกส่วนใช้ตัวอักษรขนาด 14 pt. ตัวปกติ

**4. จำนวนหน้า** ไม่ควรเกิน 15 หน้า รวมตาราง รูปภาพ และเอกสารอ้างอิง

**5. ตาราง รูปภาพ ภาพลายเส้น แผนภูมิ และกราฟ** หากมีขนาดเล็กให้แทรกไว้ในเนื้อหาที่จัดเป็น 2 คอลัมน์ หากมีขนาดใหญ่ให้จัดเป็น 1 คอลัมน์ โดยให้ผู้นิพนธ์บทความคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น เรียงลำดับให้สอดคล้องกับเนื้อเรื่อง ชื่อตารางให้อยู่ด้านบนของตาราง ส่วนชื่อรูปภาพแผนภูมิ และกราฟให้อยู่ด้านล่าง พร้อมทั้งคำอธิบายสั้น ๆ ที่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วน

6. การส่งต้นฉบับ ให้ส่งบทความต้นฉบับ (ในรูปแบบไฟล์ word) ทางระบบจัดการวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (ThaiJo) ได้ที่ <https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/> พร้อมทั้งส่งแบบนำเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์หนังสือรับรองก่อนการตีพิมพ์และหลักฐานการโอนค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ทางอีเมล [banditvijai@gmail.com](mailto:banditvijai@gmail.com)

## ประเภทของบทความ

### 1. บทความวิจัย (Research Article)

เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากงานศึกษาเชิงประจักษ์ (Empirical Study) หรือที่เรียกว่างานวิจัย สารของบทความสะท้อนให้เห็นขั้นตอนการดำเนินการศึกษา การนำเสนอผลการวิจัยอาจเป็นผลงานวิจัยบางส่วนหรือผลงานวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์แล้ว

2. บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความที่ผู้เขียนได้เรียบเรียงโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร งานแปลและผลงานจากประสบการณ์ของผู้เขียนหรือถ่ายทอดจากผู้อื่นมีวัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ องค์ความรู้ การเสนอความคิดเห็นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทางวิชาการของสาขาต่าง ๆ

## ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่อง (Title) ควรสั้น กระชับ และตรงกับเนื้อเรื่อง ให้ขึ้นต้นชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ โดยภาษาอังกฤษใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ

2. ชื่อผู้นิพนธ์บทความ (Authors and Co-authors) ใช้ชื่อและนามสกุลเต็มทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ สำหรับภาษาอังกฤษใช้อักษรตัวพิมพ์ใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อตัวและนามสกุล ไม่ระบุตำแหน่งและตำแหน่งทางวิชาการไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษต่อจากชื่อเรื่อง หากเป็นนักศึกษาให้ใส่ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นผู้นิพนธ์ร่วม ถ้ามีผู้นิพนธ์หลายคนให้ใช้หมายเลข <sup>1</sup> หรือ <sup>2</sup> กำกับไว้ท้ายชื่อตามจำนวนผู้นิพนธ์

3. สังกัดผู้ นิ พ ธ์ บ ท ะ ว าม (Affiliation) ใส่ชื่อหน่วยงานที่สังกัดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเรียงลำดับตั้งแต่อนุสาหรณระดับต้นไปจนถึงหน่วยงานหลักต่อจากชื่อผู้นิพนธ์บทความ และใส่สถานะของผู้นิพนธ์โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ที่เชิงอรรถของหน้าแรก กรณีเป็นนักศึกษาให้ระบุระดับการศึกษา ชื่อหลักสูตร สาขาวิชา และสถาบันการศึกษา

4. บทคัดย่อ (Abstract) บทคัดย่อภาษาไทย ความยาวไม่เกิน 500 คำ และภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 300 คำ จัดเป็น 1 คอลัมน์ โดยให้ลำดับบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนตามด้วยบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

5. คำสำคัญ (Keywords) ให้เขียนทั้งคำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ แต่ละชุดไม่เกิน 5 คำ โดยให้ระบุไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา

## 6. เนื้อหาในบทความ (Main Texts)

### 6.1 บทความวิจัย ประกอบด้วย

#### 6.1.1 บทนำ (Introduction)

นำเสนอภูมิหลังความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยรวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเหตุผลของการทำวิจัย

**6.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)** นำเสนอจุดมุ่งหมายที่ต้องการศึกษา ค้นคว้าแสวงหาคำตอบในการวิจัย

**6.1.3 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)** (ถ้ามี) เป็นการนำเสนอคำตอบที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าอย่างสมเหตุสมผลต่อปัญหาที่ศึกษา ระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

**6.1.4 วิธีดำเนินการวิจัย (Research methodology)** นำเสนอแบบแผนการวิจัย เช่น การสำรวจ ศึกษาเอกสาร การทดลอง เป็นต้น

**6.1.5 ประชากร (Population)** นำเสนอคุณลักษณะและจำนวนให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

**6.1.6 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** นำเสนอหลักเกณฑ์การกำหนด จำนวนตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง

**6.1.7 เครื่องมือการวิจัย (Research Instrument)** นำเสนอชนิดของเครื่องมือ วิธีการสร้าง การทดลองใช้ (Try Out) และการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย

**6.1.8 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection)** นำเสนอวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล

#### 6.1.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

(Data Analysis) นำเสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 6.1.10 ผลการวิจัย (Results)

นำเสนอรายงานผลการวิจัยจากการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ในการวิจัยอย่างชัดเจนและตรงประเด็น โดยยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์การวิจัย ควรอธิบายผลการวิจัยด้วยคำบรรยายเป็นหลัก ถ้ามีตัวแปรที่ศึกษาหรือตัวเลขมากให้นำเสนอเป็นรูปภาพตาราง แผนภูมิ และกราฟแทรกในเนื้อหาพร้อมอธิบายผลการวิจัยให้ได้สาระครบถ้วนอย่างสั้น ๆ กระชับ

#### 6.1.11 สรุปผลการวิจัย

(Conclusion) เป็นการสรุปเฉพาะประเด็นสำคัญที่เกิดจากการทำวิจัย

#### 6.1.12 การอภิปรายผล

การวิจัย (Discussion) เป็นการนำเสนอความเห็นว่าการวิจัยสอดคล้องหรือแตกต่างจากวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้อย่างไร เป็นเพราะเหตุผลใด มีหลักฐานทางทฤษฎีหรือผลงานวิจัยอะไรที่มาสสนับสนุน

#### 6.1.13 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผล

การวิจัย ไปใช้ (Suggestion) นำเสนอให้เห็นว่าสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อะไรได้บ้าง ตลอดจนข้อเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไปในลักษณะเดียวกันทราบว่าควรจะศึกษาในประเด็นปัญหาหรือตัวแปรอะไร จึงจะทำให้ได้ผลการวิจัยหรือข้อสรุปที่สมบูรณ์

### 6.2 บทความวิชาการ (Academic Article) :

ประกอบด้วย

#### 6.2.1 บทนำ (Introduction)

กล่าวถึงความน่าสนใจของเรื่องที่น่าเสนอ ก่อนเข้าสู่เนื้อเรื่อง

**6.2.2 เนื้อเรื่อง (Body) นำเสนอ** ให้เห็นถึงปรากฏการณ์หรือองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในวงวิชาการ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงของเหตุที่นำไปสู่ผล (Causal Relationship) การอ้างอิงข้อมูลต่าง ๆ และเหตุผลที่พิสูจน์ได้ทางวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าและจากประสบการณ์ของผู้มีพหุระดับความ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้อ่าน

**6.2.3 สรุป (Conclusion)** สรุปประเด็นสำคัญ จากเนื้อเรื่องให้สั้น กระชับ ได้ เนื้อหาสาระครบถ้วนของบทความ บอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป

**7. เอกสารอ้างอิง (Reference)** ให้ระบุเฉพาะเอกสารที่ผู้มีพหุระดับความได้นำมาอ้างอิงในบทความอย่างครบถ้วน

### การอ้างอิงเอกสาร

ใช้การอ้างอิงระบบ APA 6<sup>th</sup> (American Psychological Association Citation Style) โดยแยกเป็น

1. การอ้างอิงในเนื้อความ (In-text Citations)

การอ้างอิงในเนื้อความเป็นการระบุแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อความ ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี (Author-date in Text Citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ ต่อท้ายข้อความที่ต้องการอ้างอิง เช่น (ขจร ตรีโสภณกร, 2556) แต่ถ้าชื่อผู้แต่งที่อ้างถึง

เป็นส่วนหนึ่งของบทความให้วงเล็บเฉพาะปีที่พิมพ์ต่อจากชื่อผู้เขียน เช่น ขจร ตรีโสภณกร (2556)

รูปแบบการอ้างอิง มีดังนี้

**1.1 การอ้างอิงบุคคล คนไทยให้** ลงชื่อตัวและนามสกุล ส่วนชาวต่างประเทศให้ลงเฉพาะชื่อสกุล

**ตัวอย่างการอ้างอิง**

**ผู้แต่ง 1 คน**

(สมเจตน์ ภูคศรี, 2550) (Smith, 2014)

**ผู้แต่ง 2 คน**

(สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม, 2545)

(Chanaim & Chanaim, 2015)

**ผู้แต่ง 3 – 5 คน ให้ระบุชื่อผู้แต่งทุกคน**

(ศิริพร พรสิรินทิพย์, ประพันธ์ ธรรมไชย และหนูม้วน ร่มแก้ว, 2558)

(Peterson, Smith, & Clare, 2015)

หากเป็นการอ้างผลงานเดิมในครั้งที่สอง ให้ใช้ชื่อสกุลของผู้แต่งคนแรก และคำว่า “และคนอื่น ๆ” หรือ “et al.” แล้วตามด้วยปีที่พิมพ์ (ศิริพร พรสิรินทิพย์ และคนอื่น ๆ, 2558)

(Peterson et al., 2015)

**ผู้แต่ง 6 คนหรือมากกว่า**

**การอ้างอิงในเนื้อความ**

(สุจิตต์ เพียรชอบ และคนอื่น ๆ, 2548)

(Pianchoop, et al. 2005)

**การอ้างอิงท้ายบทความ**

ให้ระบุชื่อผู้แต่ง 6 คนแรก ตามด้วยจุดไข่ปลา (...) ตามด้วยผู้แต่งคนสุดท้าย

**การอ้างอิงผลงานหลายชิ้น ให้เรียง**

ตามตัวอักษรของชื่อสกุลผู้แต่ง คั่นระหว่าง  
ด้วยเครื่องหมาย ;

(Johnson, 2015; Ortega, 2014;  
Peterson, 2010)

**1.2 การอ้างอิงนิติบุคคล หน่วยงาน  
องค์กร** ที่ทำเอกสารให้ระบุชื่อหน่วยงาน  
ตามที่ปรากฏ

### ตัวอย่างการอ้างอิง

(มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2557)  
(Chiang Mai Rajabhat University,  
2015)

### 1. เอกสารอ้างอิง (References)

เป็นการอ้างอิงส่วนท้ายบทความ  
โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้พิมพ์  
บทความได้ใช้อ้างอิงในเนื้อความ พร้อมจัดเรียง  
รายการเอกสารตามลำดับอักษรของผู้แต่ง ดังนี้  
**หนังสือ**

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ*. (ครั้งที่พิมพ์).  
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

### ตัวอย่าง

ชูสิทธิ์ ชูชาติ. (2557). *ตามรอยพระราชดำริ  
สู่ความสำเร็จ*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่.

Mitchell, T. R. & Larson, J.R., Jr. (1987).  
*People in organizations: An  
introduction to organizational  
behavior*. New York: McGraw-Hill.

### วารสารและนิตยสาร

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อบทความ*. *ชื่อวารสาร*,  
ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้า.

### ตัวอย่าง

เบญจพร อธิลวง. (2558). พฤติกรรมสุขภาพ  
ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย  
ในอำเภอคลองห่อ จังหวัดเชียงใหม่.  
*วารสารบัณฑิตวิจัย*, 6(1), 1-12.

Akira, A & Yong J, (2016). Determinants of  
Word-of-Mouth Influence in Sport  
Viewership. *Journal of Sport  
Management*, 30(2), 192-206.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่สารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต).  
*ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ*. สืบค้นจาก  
<http://www....>

### ตัวอย่าง

ธนวรรณ พลวิชัย. (2559, 30 เมษายน).  
*Aec go on*. สืบค้นจาก [http://www.  
thairath.co.th/content/613039](http://www.thairath.co.th/content/613039)

Wollman, N. (1999). *Influencing attitudes and  
behaviors for social change*.  
Retrieved from [http://www.radpsynet.  
org/docs/wollman-attitude.html](http://www.radpsynet.org/docs/wollman-attitude.html)

### รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อเรื่อง*. *ชื่อเอกสารรวม  
เรื่องรายงานการประชุม*, วัน เดือน ปี  
สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์,  
**ตัวอย่าง**

กรมวิชาการ. (2538). *การประชุมปฏิบัติการ  
รณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*,  
25-29 พฤศจิกายน 2528  
ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัด  
มหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนา

หนังสือ กรมวิชาการ กระทรวง  
ศึกษาธิการ.

ปรีพัตร นิลเพชร. (2554). แนวทางการบริหาร  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น. ใน *เอกสาร  
ประกอบการสัมมนาทางวิชาการ  
ระดับบัณฑิตศึกษา*, 9-14 กุมภาพันธ์  
2554 (น. 40-41). เชียงใหม่:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Pinsuwan, S., & Keawnopparat, S. (2006).  
Experimental and computational  
studies of epithelial transport of  
mefenamic acid ester prodrugs. In  
*The Thailand Research Fund (Ed.),  
RGJ-Ph.D. Congress VII*, April  
20-22, 2006 Jomtien Palm Beach  
Resort Pattaya Chon Buri (p. 88).  
Thailand: The Thailand Research

Fund.

#### วิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ชื่อผู้นิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์*.  
(ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์,  
สาขาวิชา สถาบันการศึกษา).

#### ตัวอย่าง

ยุทธศักดิ์ ยารังสี. (2557). *เครือข่ายการค้า  
ปศุสัตว์ไทย-ลาว*. (วิทยานิพนธ์  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภูมิภาค  
ผู้นำและสาละวินศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏเชียงใหม่).

Gjoligaj, V. (2014). *Developing a sports club  
management competency model for  
Albania: A Delphi study*. (Doctoral  
dissertation, School of Business and  
Technology Capella University USA.).



## ตัวอย่างการพิมพ์ตาราง แผนภาพ และภาพ

### 1. ตัวอย่างการพิมพ์ตาราง (Table)

#### 1.1 ตัวอย่างตารางภาษาไทย

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าของผลสัมฤทธิ์ระหว่างคะแนนก่อนและหลังการจัดกิจกรรม

| คนที่  | คะแนน<br>(ก่อนเรียน) | คะแนน<br>(หลังเรียน) | คะแนน<br>(ความก้าวหน้า) | ร้อยละของ<br>ความก้าวหน้า |
|--------|----------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1      | 7                    | 10                   | 3                       | 30                        |
| 2      | 6                    | 9                    | 3                       | 30                        |
| 3      | 4                    | 8                    | 4                       | 40                        |
| 4      | 6                    | 9                    | 3                       | 30                        |
| 5      | 7                    | 10                   | 3                       | 30                        |
| รวม    | 30                   | 46                   | 16                      | 160                       |
| เฉลี่ย | 6.00                 | 9.20                 | 3.20                    | 32.00                     |

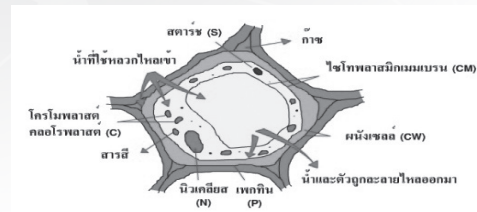
#### 1.2 ตัวอย่างตารางภาษาอังกฤษ

**Table 1** Chang in the Employment Rates of Young Black Men, by Age and Educational Status, 1992 – 2000

| Age and educational status             | Employment rate |      | Absolute change |
|----------------------------------------|-----------------|------|-----------------|
|                                        | 1992            | 2000 |                 |
| Enrolled in school                     |                 |      |                 |
| Ages 16 – 24                           | 22.5            | 29.4 | 6.9             |
| Ages 16 – 19                           | 17.4            | 22.8 | 5.4             |
| Ages 20 – 24                           | 35.8            | 46.7 | 10.9            |
| Not enrolled in School,<br>age 20 – 24 |                 |      |                 |
| All levels of education                | 62.2            | 66.2 | 40.0            |
| Less than high school diploma          | 41.6            | 48.4 | 6.8             |
| High school diploma only               | 64.2            | 66.7 | 2.5             |
| Some college, no bachelor's degree     | 73.8            | 79.6 | 5.8             |
| College graduate                       | 85.7            | 88.1 | 2.4             |

### 2. ตัวอย่างภาพ (Picture, Figure and Graph)

#### 2.1 ตัวอย่างภาพภาษาไทย (Picture)



ภาพที่ 1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเซลล์พืชระหว่างการลวก

#### 2.2 ตัวอย่างภาพภาษาอังกฤษ (Picture)

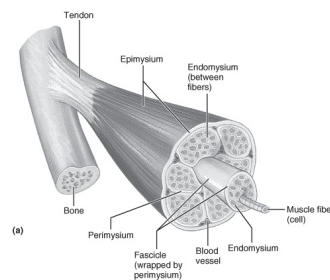
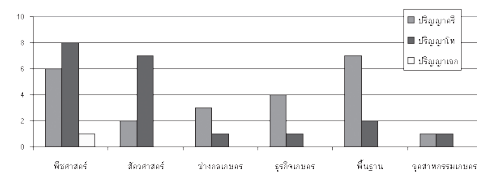


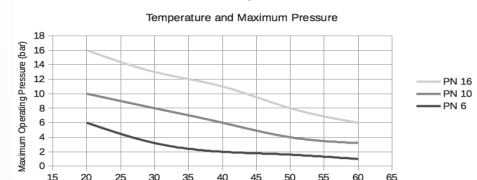
Figure Muscle Coverings

#### 2.3 ตัวอย่างภาพภาษาไทย (Graph)



แผนภูมิที่ 1 การเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามคณะวิชาต่าง ๆ

#### 2.4 ตัวอย่างภาพภาษาอังกฤษ (Graph)

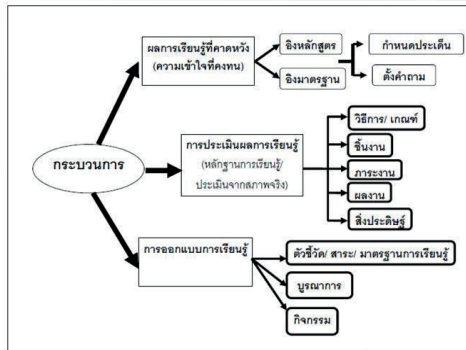


Graph 1 Pe pipe temperature operating pressure

## 3. ตัวอย่างแผนภาพและแผนภูมิ (Diagram)

## 3.1 แผนภาพและแผนภูมิภาษาไทย

(Diagram)



แผนภาพที่ 1 การจัดการเรียนรู้สู่สู่ศึกษาแบบ  
ย้อนกลับ

ที่มา: เอมอัชณา วัฒนบุรานนท์, 2554

## 3.2 แผนภาพและแผนภูมิภาษาอังกฤษ

(Diagram)

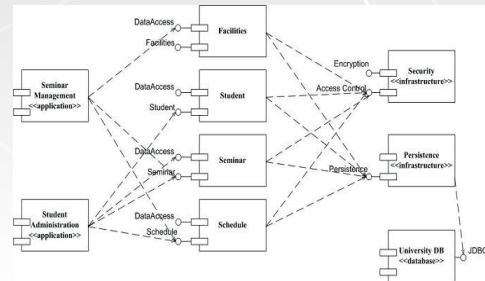


Figure 1 UML 2.x component diagram

1.25 นิ้ว

**ตัวอย่างการจัดรูปแบบบทความวิจัย****ชื่อเรื่องภาษาไทย (TH Niramit AS ขนาด 18 pt. ตัวหนา)****ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ (TH Niramit AS ขนาด 18 pt. ตัวหนา)**เมธาวดี ศรีคช<sup>1</sup> ยูพิน อินทะยะ<sup>2</sup> และ ชาตรี มณีโกศล<sup>3</sup>Methawadee Srikoch<sup>1</sup>, Yupin Intayda<sup>2</sup> and Chatree Maneekosol<sup>3</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 202 ถ.ช้างเผือก ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50300<sup>1,2,3</sup>Chiang Mai Rajabhat University, 202 Chang Puak Road, Chang Puak Sub-district, Mueang District, Chiang Mai Province 50300<sup>1,2,3</sup>**บทคัดย่อ (TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ตัวหนา)**

xxxxxxxxxไม่ควรเกิน 500 คำ.....

1.25 นิ้ว

0.8 นิ้ว

.....(TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

**คำสำคัญ :** ไม่เกิน 5 คำ (TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์

(TH Niramit AS ขนาด 12 pt. ตัวเอน)

0.8 นิ้ว

ABSTRACT (TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ตัวหนา)

xxxxxxxxxไม่ควรเกิน 300 คำ.....

1.25 นิ้ว

0.8 นิ้ว

...(TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

**KEYWORDS:** Not more than five words (TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

0.8 นิ้ว



ข้อเสนอแนะ (TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ตัวหนา)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ (TH  
Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวหนา)

xxxxx.....

.....

.....

..... (TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป (TH

Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวหนา)

xxxxx.....

.....

.....

..... (TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

เอกสารอ้างอิง (TH Niramit AS ขนาด 16 pt. ตัวหนา)

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่สารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความ. สืบค้นจาก <http://www> .....

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์:  
สำนักพิมพ์

ชื่อผู้พิมพ์. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญา(ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์, สาขาวิชา สถาบันการศึกษา).

(TH Niramit AS ขนาด 14 pt. ตัวปกติ)

แบบนำส่ง ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย

## เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

วันที่ส่งบทความ.....

ชื่อ-สกุล ผู้สนับสนุนบทความ (ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ) .....

ตำแหน่งทางวิชาการ ☐ ศ. ☐ รศ. ☐ ผศ. สถานะผู้สนับสนุนบทความ ☐ อาจารย์ ☐ นักวิจัย ☐ นักศึกษา (ป.เอก/ป.โท)

สถานที่ติดต่อได้สะดวก.....ตำบล.....

อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....

โทรสาร.....โทรศัพท์มือถือ.....E-mail.....

ชื่อเรื่องภาษาไทย

.....

.....

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

.....

.....

ชื่อผู้สนับสนุน (ถ้ามี) 1.ภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....สังกัด.....

ชื่อผู้สนับสนุน (ถ้ามี) 2.ภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....สังกัด.....

ชื่อผู้สนับสนุน (ถ้ามี) 3.ภาษาไทย.....ภาษาอังกฤษ.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....สังกัด.....

## คำรับรองของผู้สนับสนุน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ ปฏิบัติตามจริยธรรมการตีพิมพ์บทความเพื่อเผยแพร่ในวารสารบัณฑิตวิจัย

ลงชื่อ.....ผู้สนับสนุนบทความ  
(.....)

## คำรับรองของอาจารย์ที่ปรึกษา (กรณีผู้สนับสนุนบทความเป็นนักศึกษา)

ข้าพเจ้าได้พิจารณาถ้อยแถลงและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาบทความ และนักศึกษาได้แก้ไขตามข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความของนักศึกษามีคุณภาพและสามารถนำไปเผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการได้

ลงชื่อ.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(.....)

## สำหรับเจ้าหน้าที่

ลำดับบทความ.....วันที่รับบทความ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับค่าลงทะเบียนบทความ “วารสารบัณฑิตวิจัย” ประจำปีที่ ..... เล่มที่ .....

จาก.....สังกัด.....ชำระวันที่.....

เป็นจำนวนเงิน .....บาท (.....) ไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงลงนามรับทราบ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ  
(.....)

...../...../.....



**หนังสือรับรอง**  
**ก่อนการตีพิมพ์บทความในวารสารบัณฑิตวิจัย**  
**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**

เรียน บรรณธิการวารสารบัณฑิตวิจัย

ตามที่ข้าพเจ้า.....  
ได้ส่งบทความเรื่อง.....  
.....

เพื่อตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตวิจัยและกองบรรณาธิการได้รับพิจารณาบทความของข้าพเจ้าเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าและผู้นิพนธ์ร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์หรือไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์อื่นใด หรือได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น และปฏิบัติตามจริยธรรมการตีพิมพ์บทความเพื่อเผยแพร่ในวารสารบัณฑิตวิจัย

ข้าพเจ้าและผู้นิพนธ์ร่วม ยอมรับนโยบายการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานของวารสารบัณฑิตวิจัย ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิพิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมนี้ขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่วารสารบัณฑิตวิจัย หากมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ แผนภูมิ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ข้าพเจ้าและผู้นิพนธ์ร่วม ยินยอมรับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว

หาก กองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตวิจัยตรวจพบว่าคำรับรองดังกล่าวไม่เป็นความจริง รวมทั้งหากข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติตามนโยบายการพิจารณาตีพิมพ์ผลงานของวารสารบัณฑิตวิจัย กองบรรณาธิการ มีสิทธิ์ยกเลิกบทความของข้าพเจ้าออกจากวารสารบัณฑิตวิจัยได้ทันทีโดยไม่ต้องแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบล่วงหน้า และข้าพเจ้าขอรับรองและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าวข้างต้น พร้อมทั้งลงนามรับรองไว้ที่ข้างท้ายของหนังสือรับรองฉบับนี้

ลงนามผู้นิพนธ์หลัก (คนที่ 1)

ลงนามผู้นิพนธ์ร่วม (คนที่ 2)

.....  
(.....)  
...../...../.....

.....  
(.....)  
...../...../.....

**หมายเหตุ:** ให้ผู้นิพนธ์หลักและผู้นิพนธ์ร่วมลงนามให้ครบทุกท่าน หากมีผู้นิพนธ์มากกว่า 2 ท่าน สามารถเพิ่มเติมรายชื่อผู้ลงนามข้างท้ายได้ตามจำนวนผู้นิพนธ์บทความทั้งหมด



## ลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## วารสารบัณฑิตวิจัย ฉบับออนไลน์

<https://tci-thaijo.org/index.php/banditvijai>

## ออกแบบ/พิมพ์ที่

เจริญปรีนท์เอ็กซ์เพรส

83/1 หมู่ 14 ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์ 088 291 1758

# วารสารบัณฑิตวิจัย

## JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561) Vol.9 No.2 (July-December 2018)





# JOURNAL OF GRADUATE RESEARCH

Vol. 10 No. 1 January - June 2019

- 1 The Development of Paradigms, Model and Mechanisms for An Area-Based Teacher Development: Faculty of Engineering at Rajamangala University of Technology Lanna  
*Grailard Dornchai, Parichat Buachareon, Noparat Techapunratanakul and Pawanrat Buochareon*
- 23 The Use of Exercise Package for Development of Reading Obscure Thai Spelling Rules by Using Learning STAD Technique for Prathomsuksa 2 Students of Thesaban 1 Wat Prom Wihan School in Mae Sai District, Chiang Rai Province  
*Sangwan Chanthep, Yupin Chanroung and Anchalee Thengtrakul*
- 41 An Action Research of a STEM Education Learning with an Engineering Design Process Conjunction with Local Wisdom for Lower Secondary School Students  
*Anodara Ratchawet, Mallika Suphimas and Yuttana Chaijalearn*
- 57 The Study of Management Strategies of Academic Affairs for Opportunity Expansion School in Khun Yuam District, Mae Hong Son Province  
*Jirarat Krajangdee and Nuttiya Tantranont*
- 77 The Authentic Leadership of School Administrator Affecting the Organizational Commitment Under the Office of Primary Educational Service Area in Udonthani Province  
*Sutthi Siphika, Wantana Amatariyakul and Praporntip Kunakornpitak*
- 97 The Superleadership of School Administrators Affecting the High Performance Organizations Under the Secondary Educational Service Area Office 20  
*Jiraporn Kemtong, Wantana Amatariyakul and Praporntip Kunakornpitak*
- 115 The Organizational Citizenship Behaviors of Teachers Affecting the Work Happiness of Administrators in Private School Under Regional Education Office No. 10  
*Chayanit Chaichiangpin, Wantana Amatariyakul, and Nawattakorn Homsin*
- 137 Factors Affecting Organizational Health of Basic Education Schools in Chonburi Campus 1 Under the Office of Chonburi Secondary Educational Service Area 18  
*Yingyot Premruedeeprachacharn and Siriwat Jiradetprapai*
- 153 Administrative Factors Affecting Effectiveness of Schools Affiliated to the Sisters of Saint Paul De Chartes in Thailand  
*Pornnapa Pratchayakun, Wantana Amatariyakul and Nawattakorn Homsin*
- 169 Quality of Work Life Factors Affecting Organizational Commitment of Teachers in Schools Under Udonthani Primary Educational Service Area Office 4  
*Sanhavach Wichitnontakan, Wantana Amatariyakul and Praporntip Kunakornpitak*
- 189 Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Thai Employees in the Automotive Plastic Parts Industry, WHA Eastern Seaboard 1 Industrial Estate Rayong Province  
*Supakid Panyarattana and Jiraporn Rahothan*
- 205 Factor Affecting Intention to Quit of Generation Y Staff in Autopart Manufacturers Laemchabang Industrial Estate  
*Jutharat Anviset and Jiraporn Rahothan*
- 219 An Elderly Population Database Development with the GIS Application: A Case of Nam-Jo Municipality, Mae-Tha District, Lampang Province  
*Chontanat Suwan and Ratchadaporn Thongpaen*

ISSN 2229-2756 (Print) ISSN 2651-1401 (Online)

GRADUATE SCHOOL CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY

202 Chang Puak Road, Chang Puak Sub-district, Muang District, Chiang Mai, 50300 Thailand

Tel. /Fax. 053 885 990 - 99 Website: <http://www.graduate.cmru.ac.th>