



ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
นฤรงค์ อุดรหงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์

ของ

นฤรงค์ อุดรหงษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SELECTED ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING TEACHERS'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOLS UNDER
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

BY
NARURONG UTTARAHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นฤรงค์ อุดรหงษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระวีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 21 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ นายพนม ธุระนนท์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร นายสมพงศ์ ดีวันไชย นายไมตรี สัพโส นายชัยประสิทธิ์ เพรศิแก้ว นางกนกวรรณ รุณจักร นางจุฬารัตน สุขจันดา และนายธวัชชัย ซาเหลา ที่ได้ให้ความเมตตาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จในครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว ที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือสนับสนุน อีกทั้งต้องขอขอบคุณญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นฤรงค์ อุตรหงษ์

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	นฤรงค์ อุดรหงษ์
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 360 คน ได้มาโดยการวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.982 และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละชั้น และขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์เนื้อหา
ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก
4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน มี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์
ได้ร้อยละ 90.10
5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ควรสร้างโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสภาพห้องเรียน
ห้องน้ำ อาคารเรียนที่เหมาะสมสวยงาม สะอาด และปลอดภัย ปัจจัยประสิทธิภาพ
ของการใช้งบประมาณ ควรวางแผนในการใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากร
ทางการศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ และปัจจัยการพัฒนาบุคลากร
ควรมีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ วางคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู

TITLE	Selected Administrative Factors Affecting Teachers' Organizational Commitment in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Narurong Uttarahong
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sawat Pothivat Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing selected administrative factors affecting teachers' organizational commitment in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The research was divided into two steps: Step 1 examined selected administrative factors that affected teachers' organizational commitment in schools based on opinions of administrators and teachers. The sample consisted of 360 participants, obtained through a cluster random sampling. The research tool included a set of questionnaires that assessed selected administrative factors and teachers' organizational commitment in schools, with the reliability of 0.982 and 0.984, respectively. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. t – test analysis, One – Way ANOVA, Pearson's product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis. Step 2 established guidelines for developing selected administrative factors that affected teachers' organizational commitment in schools through expert interviews and content analysis

The findings were as follows:

1. The selected administrative factors and teachers' organizational commitment in schools were at the highest level overall.
2. The selected administrative factors and teachers' organizational commitment in schools, classified by educational network centers, were different overall at the .01 level of significance, and those classified by school sizes in which they worked were not significantly different overall.
3. The selected administrative factors and teachers' organizational commitment in schools had a positive relationship at a very high level.
4. The three selected administrative factors could predict teachers' organizational commitment in schools at the .01 level of significance, accounting for 90.10 percent.
5. The guidelines for developing selected administrative factors consisted of three factors: Environment Conducive to Learning, by developing schools as learning organizations, with well – designed classrooms, hygienic and well – maintained restrooms, and clean and safe school buildings. Budget Efficiency through planning and allocating budgets and educational resources economically, worthwhile, and efficiently; and Personnel Development through maintaining adequate human resources, and assigning personnel appropriately to their designated tasks.

Keywords: Administrative Selection Factors, Teachers' Organizational Commitment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร	14
ความหมายของการบริหารโรงเรียน	14
ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน	15
ความหมายของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	16
ความสำคัญของปัจจัยคัดสรรการบริหาร	17
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	18
ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	38
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู	38
ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู	40
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู	42
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู	45
ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	67
งานวิจัยต่างประเทศ	76
3 วิธีดำเนินการวิจัย	79
ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	80
ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง	80
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล	89
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัว พยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	92
ผู้ทรงคุณวุฒิ	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การจัดเก็บข้อมูล	94
การแปลความหมายข้อมูล	94
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	98
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	99
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร.....	136

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	147
ความมุ่งหมายของการวิจัย	147
สมมติฐานของการวิจัย	148
วิธีดำเนินการวิจัย	148
สรุปผล	152
อภิปรายผล	154
ข้อเสนอแนะ	162
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	162
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	163
บรรณานุกรม	165
ภาคผนวก	181
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	183
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	189
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	215
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ	243
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..	251
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	259
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา	275
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	
เพื่อหาแนะทางการพัฒนา	279
ประวัติย่อของผู้วิจัย	287

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	21
2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียน	51
3 จำนวนโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นประชากรการวิจัย จำแนกตามศูนย์เครือข่าย	80
4 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน ขนาดใหญ่ และขนาดของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม	83
5 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน ขนาดเล็ก และขนาดของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแพด-หนองบัวลิม	84
6 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 ศูนย์เครือข่าย ได้แก่ ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยามและศูนย์เครือข่ายแพด-หนองบัวลิม	84
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	98
8 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	99
9 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร	100
10 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	102
11 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ	105
13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	106
14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	108
15 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความศรัทธา/ความเชื่อมั่น	109
16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การยอมรับเป้าหมาย	110
17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความเป็นสมาชิกขององค์การ	112
18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	113
19 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความทุ่มเท	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา	116
21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา	117
22 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน	118
23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	120
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด	122
25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	123
26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความศรัทธา/ ความเชื่อมั่น (Y_1)	124
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y_2)	125
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความเป็นสมาชิก ขององค์กร (Y_3)	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y ₄)	127
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความทุ่มเท (Y ₅)	128
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวม (Y ₁)	129
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความศรัทธา/ ความเชื่อมั่น (Y ₁)	130
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน การยอมรับเป้าหมาย (Y ₂)	131
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความเป็นสมาชิกของ องค์กร (Y ₃)	132
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความจงรักภักดี ต่อองค์กร (Y ₄)	133
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความทุ่มเท (Y ₅)	134
37 สรุปตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การ ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	135

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5)	138
39 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	141
40 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (X_1)	145
41 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	245
42 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรร ทางการบริหาร	246
43 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียน	248

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 253
- 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 256

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สัมภาษณ์ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2568	281
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สัมภาษณ์ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2568	281
4 สัมภาษณ์ นายพนม ธุระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2568.....	282
5 สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568.....	282
6 สัมภาษณ์ นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568.....	283
7 สัมภาษณ์ นางจุฬารรณ สุขจันดา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568.....	283
8 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568.....	284

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ นางกนกวรรณ รุณจักร ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568.....	284
10 สัมภาษณ์ นายวัชชัย ซาเหลา ครู วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568.....	285
11 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568	285

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติได้กำหนดเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานและวัยเด็กที่ลดลง และประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น ทั้งในส่วนของเสถียรภาพทางการเงินของประเทศในการจัดสวัสดิการเพื่อดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น การลงทุนและการออม การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศความมั่นคงทางสังคม การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประเด็นท้าทายต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุด เพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคม พัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 3) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579) ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง และวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช้การ

ให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว แต่ควรหันมาใส่ใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย เพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพในชีวิต (HREX.asia, 2565, ออนไลน์)

การบริหารสถานศึกษา คือ การที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผน ยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร ัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารงานบุคคล และ 4) งานการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 14) ซึ่งงานทุกงานถือได้ว่ามีความสำคัญในการบริหารเพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด

การสร้างคามผูกพันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศุภวรรณ ช่อผกา (2558, หน้า 3) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่ามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับความผูกพันขององค์กรผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร มีอัตราการขาดงานต่ำ มีความตรงต่อเวลาในการทำงาน ตั้งใจเสียสละ ทุ่มเทให้กับงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร แต่ถ้าบุคคลมีความผูกพันองค์กรในระดับต่ำนานมีโอกาสนะเกิดผลเสียต่อองค์กร การทำงานในองค์กรก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่นกัน ระดับความผูกพันของครูนั้นดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันความผูกพันนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนองทางความรู้สึกของครูที่มีต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียน (Crosswell, 2006, p. 35) การสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กรให้สมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบงานในองค์กรที่นับว่าเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงาน ความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริม และการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers, 1991, pp. 45 – 56) การสร้างความผูกพันขององค์กรเป็นแนวทางในการดำรงทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์กรไว้ โดยทำให้คนอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบุคลากรที่รับผิดชอบทางการศึกษา ครูนับว่าเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้นเมื่อครูมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และสามารถนำพาองค์กรไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fazzi, 1994, pp. 78)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย เขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอดงเจริญ อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอดงเจริญ แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 274,056 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทย้อ ไทย้อย ไทลาว และกูไท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 180 โรงเรียน จำแนกตามขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 81 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 195 คน ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง รวม 2,418 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายด้านยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่องการพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2566, หน้า 2 – 6)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการโรงเรียน สำหรับผู้บริหารที่มีความสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีปัจจัยใดบ้างและมีสมการพยากรณ์เป็นอย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อค้นหาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสมการพยากรณ์
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านวิชาการ

- 1.1 ได้ทราบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 1.2 ได้ทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 1.3 ได้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

2. ด้านการนำไปใช้

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และการกำหนดนโยบายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,613 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 195 คน และครู จำนวน 2,418 คน
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 360 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรพยากรณ์

2.1.1 การพัฒนาบุคลากร

2.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.1.3 การใช้เทคโนโลยี

2.1.4 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

2.1.5 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

2.2 ตัวแปรเกณฑ์

2.2.1 ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น

2.2.2 การยอมรับเป้าหมาย

2.2.3 ความเป็นสมาชิกขององค์การ

2.2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์การ

2.2.5 ความทุ่มเท

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารตามแนวคิดของดวงพร สุพลดี (2561, หน้า 34); ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 31); ภาควงศ์ ทองลาต (2561, หน้า 14); วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 10); ชีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 28); จุฑามาศ อัคระภิญโญ (2562, หน้า 33 – 38); ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, บทคัดย่อ); ไพระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 4); ณัฐดนัย วงษาเนา (2564, หน้า 8); ศุภมาส ราชวัตร (2564, หน้า 10); Hersey and Blanchard (1982, อ้างถึงใน วิภาดา สารัมย์, 2562, หน้า 25) และ Steers (1991, p. 79) ได้องค์ประกอบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

3.1.1.1 การพัฒนาบุคลากร

3.1.1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.1.1.3 การใช้เทคโนโลยี

3.1.1.4 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

3.1.1.5 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

3.1.2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนตามแนวคิดของดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39); จิระพร จันทรภาโส (2558, หน้า 10); จันทรา อิ่มในบุญ (2559, หน้า 22 – 23); ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21); อัญชนา คำสอด (2559, หน้า 5 – 7); ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22 – 23); เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9); วสันต์ แก้วก่า (2561, หน้า 32); อนุสรา สิงโต (2561, หน้า 40); สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10); ลักษณะวดี บุญพบ (2564, หน้า 66); ลูกน้ำ เจนหัดพล (2564, หน้า 29); Buchanan (1974, p. 533) และ Allen and Meyer (1993, pp. 49 – 61) ได้องค์ประกอบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.2.1 ความศรัทธา/ความเชื่อมั่น

3.1.2.2 การยอมรับเป้าหมาย

3.1.2.3 ความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.1.2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.1.2.5 ความทุ่มเท

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือสภาวะที่เอื้ออำนวย และส่งผลต่อการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ ทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ตัวแปรที่ผู้วิจัยคัดเลือกโดยมีข้อมูลสนับสนุนที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร โดยวัดได้จากการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนี้

1.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ในองค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีใจรักงานและคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล แล้วกระตุ้นให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 การใช้เทคโนโลยี หมายถึง สื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการใช้งาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการกำกับ ติดตาม การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้มากขึ้น

1.4 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ หมายถึง เงินที่นำมาใช้ในการจัดการบริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า มีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน และต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผน

1.5 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนา

และส่งเสริมนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และร่วมแก้ไขปัญหานักเรียน ตลอดจนการสนับสนุน ด้านการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลการทำงานร่วมกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษามีความห่วงหาอาทร ภาควิชาในสถานศึกษาของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป วัดได้จากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

2.1 ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น หมายถึง การที่ครูได้การยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.2 การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง การยอมรับในข้อกำหนดที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและนิยมถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวกและครูก็พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.3 ความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

2.4 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่บ่งบอกถึงความรู้สึกรัก เคารพ ความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิม โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

2.5 ความทุ่มเท หมายถึง การกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

3. ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง การรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และระดมทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ในศูนย์เครือข่าย

3.1 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง การรวมตัวของ สถานศึกษาที่มีจำนวนไม่เกิน 10 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

3.2 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง การรวมตัวของ สถานศึกษาที่มีจำนวนมากกว่า 10 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3

4. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การจำแนกโรงเรียนตามจำนวน นักเรียน 3 ขนาด ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 119 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน บริหารการศึกษา มีหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 180 โรงเรียน ครอบคลุม 4 อำเภอ คือ อำเภอนวนนิवास อำเภออากาศอำนวย อำเภอดำตาล และอำเภอบ้านม่วง

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน หมายถึง รูปแบบ เทคนิค และวิธีการ ที่เหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยศึกษาและวิเคราะห์จากความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

- 1.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
- 1.2 ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน
- 1.3 ความหมายของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
- 1.4 ความสำคัญของปัจจัยคัดสรรการบริหาร
- 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

- 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องดูแล รับผิดชอบ บริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

พรศิริ สังขทอง (2562, หน้า 59) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ดิเรก ลิภา (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการทางการศึกษาผู้เรียนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

Hersey and Blanchard (1992, อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม, 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล

และกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในโรงเรียน ทั้งด้านงานวิชาการงบประมาณบุคคลและบริหารทั่วไป ที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการหรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ ลำภาแก้ว (2560, หน้า 63) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครูอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในอันที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธีรพงษ์ อุปทุม (2561, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา มีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ มีขั้นตอนกติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มี ความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียน คือ การมีบทบาทในการบริหารจัดการศึกษาให้กับเยาวชนและประชาชนทั้งของรัฐและเอกชนอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยรับผิดชอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมุ่งเน้นให้เยาวชนเป็นคนดีคนเก่งและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสถานศึกษาต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เป็นมืออาชีพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีวัตถุประสงค์ และมีสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่มั่นคงถาวรและมุ่งส่งเสริมเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

จากความสำคัญของการบริหารโรงเรียนที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีระบบ เป็นการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนและวิธีดำเนินงานมีทรัพยากรทางการศึกษาสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาอย่างเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความหมายของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ไว้ ดังนี้

นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง สิ่งที่ทำให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จ โดยต้องมีภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ การจัดองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประยงค์ ศรีโหม่ (2561, หน้า 21) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

โสพิศ ภาชนะ (2561, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 4 M's คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความสำเร็จต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดารารพร ใจเที่ยง (2566, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหาร

ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ รวมถึงกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการบริหารของโรงเรียน

ดิเรก ลิภา (2566, หน้า 23) สรุปได้ว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่เอื้อและทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือสภาวะที่เอื้ออำนวยและส่งผลต่อการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ ทำให้การดำเนินงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ความสำคัญของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

มีนักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ไว้ดังนี้

ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว (2560, หน้า 56) กล่าวว่า ความสำเร็จของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษา ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขที่จะทำให้เกิดมีความสุข

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17 – 18) กล่าวว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประกอบด้วย งาน หมายถึง สิ่งที่ต้องปฏิบัติกระทำตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคนเช่น ภารกิจ กิจกรรม ผลงาน ตำแหน่งงาน การจ้างงาน เป็นต้น คน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทำงาน เช่น บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ผู้กระทำ คนงาน นายจ้าง เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ประกอบการ เป็นต้น เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องไปให้ถึง สิ่งที่ได้รับหรือสิ่งที่บรรลุจากการปฏิบัติงานซึ่งเป้าหมายอาจมีระดับความสำคัญมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเกณฑ์ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย และองค์การ หมายถึง สถานที่ / หน่วยงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างสองคนขึ้นไปมารวมกันโดยมีเป้าหมาย

กรรณก พุดน้อย (2564, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำเร็จของปัจจัย
 คัดสรรทางการบริหาร คือ มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหาร
 ของผู้บริหาร โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ
 บริหารเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จ
 ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีความสำคัญต่อ
 ความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารของผู้บริหาร โดยผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้
 กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี
 ส่วนร่วมในการทำงานและนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

มีนักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ
 ปัจจัยทางการบริหาร ไว้ดังนี้

ดวงพร สุพลดี (2561, หน้า 34) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
 ดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์
 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน
 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ และ 5) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร
 ไว้ 8 ปัจจัย ประกอบด้วย บรรยาการการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้าง
 องค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ภาวะผู้นำ การบริหาร
 แบบมีส่วนร่วม และการพัฒนาทีมงาน

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 14) ได้เสนอปัจจัยไว้ คือ ปัจจัยด้าน
 คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน ปัจจัยด้านระบบ
 บริหารการจัดการที่มีคุณภาพ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ปัจจัยด้าน
 คุณลักษณะของครูผู้สอน ปัจจัยด้านระบบบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ ศักยภาพและ
 บทบาทของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในท้องถิ่น

วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 10) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร
 ไว้ 6 ปัจจัย คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านภาคีเครือข่าย ด้านการจูงใจ ด้านการ
 พัฒนาบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 28) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านผู้บริหารโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูผู้สอน และด้านงบประมาณ

จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 33 – 38) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร โดยศึกษาปัจจัยการบริหาร ได้แก่ นโยบายการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยี บุคลากรและการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบ่งองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหาร ที่ใช้ในการวิจัยได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายและการปฏิบัติ
2. โครงสร้างขององค์กร
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
4. กระบวนการบริหาร
5. บุคลากร
6. งบประมาณและทรัพยากร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
9. สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

พีระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 4) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม
- 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 5) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ 6) ปัจจัยด้านงบประมาณ 7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ณัฐดนัย วงษาเนา (2564, หน้า 8) ได้สรุปปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่องานวิชาการมี 5 ด้านคือ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ศุภมาส ราชวัตร (2564, หน้า 10) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม 5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 6) ด้านการจูงใจ 7) ด้านการติดต่อสื่อสาร 8) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) ด้านงบประมาณ

Hersey and Blanchard (1982, อ้างถึงใน วิภาดา สารมัย, 2562, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Steers (1991, p. 79) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจรวม 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม และ 11) การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยคัตสรรทางการบริหาร จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ดวงพร สุกพลดี (2561)	ประภาส จิตร์กิตศิลป์ (2561)	ภาณุภูมิ ทองลาด (2561)	วิภาสิณี หัตถ์กรรจ์ (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2561)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	พีระพงษ์ บัวชุม (2563)	ณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564)	ศุภมาส ราชวัตร (2564)	Hersey and Blanchard (1982)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
1. ดานนโยบายสู่การปฏิบัติ	✓						✓	✓				✓	4	33.33
2. ดานโครงสร้างขององค์กร	✓		✓	✓				✓		✓			5	41.66
3. ดานภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10	83.33
4. ดานกระบวนการบริหาร	✓			✓							✓	✓	4	33.33
5. ดานบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	11	91.66
6. ดานงบประมาณและทรัพยากร	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	75
7. ดานเทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	83.33

องค์ประกอบของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ดวงพร สุปลดี (2561)	ประภาพร จิตรศักดิ์ (2561)	ภาคภูมิ ทองลาด (2561)	วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561)	ธีรพงศ์ อุปทุม (2561)	จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562)	พีระพงษ์ บัวชุม (2563)	ณัฐนัย วงษาเนาว์ (2564)	ศุภมาส ราชวัตร (2564)	Hersey and Blanchard (1982)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
8. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓		✓						✓	✓		✓	5	41.66
9. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓			7	58.33
10. ด้านการจูงใจ		✓			✓					✓		✓	4	33.33
11. ด้านการจัดการเรียนรู้						✓							1	8.33
12. ด้านการพัฒนาหลักสูตร						✓							1	8.33
13. ด้านการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน							✓						1	8.33
14. ด้านการติดต่อสื่อสาร										✓		✓	2	16.66

จากตาราง 1 จะเห็นว่าการสังเคราะห์ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนของนักวิชาการและนักวิจัยจำนวน 12 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือก พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารมี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การใช้เทคโนโลยี 4) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และ 5) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ แต่ละปัจจัยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาและได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย ดังนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ กลุ่มภายในสถานศึกษา ที่แสดงออกมีผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา การตอบสนองจากคนในสถานศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 55) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การค้นหาวิธีการตลอดจนเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ สร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องความรับผิดชอบ

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ประสบการณ์ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและดำเนินการประเมินและนำผลการประเมินการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

พระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม ความรู้สึนึกคิดของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อสถานศึกษาให้บรรลุถึงจุดประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อสถานศึกษา การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ณัฐดนัย วงษาเนาว์ (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรมและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีใจรักงานและคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ มุ่งไปที่การพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

วาทีทยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 41) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาที่ต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอนโดยการเข้ารับการอบรม ประชุมและสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรต้องมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาและกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเพิ่มพูนความรู้จากการเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนาโดยเน้นที่การพัฒนาตนเองและการนำกลับมาพัฒนาผู้เรียน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมและการกระทำของผู้บริหารที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางด้านความคิดในการดำเนินงานของสมาชิกในองค์กร ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ประกาศ จิตรกรศิลป์ (2561, หน้า 51) ได้ให้ความหมาย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารงาน ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารหรือมีภาวะผู้นำที่ดี จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะการแสดงความสามารถทางการบริหารเพื่อการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 31) ได้ให้ความหมาย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำของผู้บริหารที่จะมาสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำจะต้องมีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลาย ๆ สถานการณ์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้องค์การมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับก่อนหลังได้อย่างดี สามารถวัดประสิทธิผลขององค์การได้จากผลผลิตขององค์การ หรือวัดได้จากการที่งานบรรลุวัตถุประสงค์

พระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการประสานงานโน้มน้าว ชื่นนำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้งานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีทักษะในการบริหาร การมีไหวพริบและการบริหารงานอย่างชาญฉลาดบรรลุวัตถุประสงค์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา การสร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร ตลอดจนการมีบุคลิกภาพ และการวางตัวที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของ
ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติ
ตามความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่น
คล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล แล้วกระตุ้นให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย
ที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปิยะวรรณ คิตติโสตา (2561, หน้า 11 – 13) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของ
ผู้บริหารการใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม
หรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้
ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความ
ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้
กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตาม
ด้วยการให้รางวัลสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทงาน
บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รางวัล
ตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำ
ที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพ
ไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึก
ชื่นชมให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ
ทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ให้
ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน
และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ
ตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเห็นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

5. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชาจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

House (1974, p. 211) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทางเป้าหมายของเฮาส์ (House's Path – Goal Theory Leadership) ที่เชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องช่วยพัฒนาเส้นทาง (Path) ที่จะทำให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ผู้ตามคาดหวังไว้ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) จะบอกหรือสั่งเป้าหมายที่ต้องการบอกแนวทางที่ต้องทำ บอกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรืออาจจะแสดงให้ดูว่าต้องทำอะไร อย่างไร

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะเป็นพฤติกรรมเปิดเผย และอบอุ่นในการสนับสนุน ห่วงใยในลูกน้อง สนใจความต้องการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือเป็นกันเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนลูกน้อง เอาใจใส่ลูกน้อง ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างดี และเท่าเทียมกัน

3. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) จะให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น และขอเสนอแนะจากลูกน้อง และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น ให้คำแนะนำในการตัดสินใจ

4. ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement – Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยลูกน้อง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เป็นการบรรลุเป้าหมายชั้นสูง (High Performance Goal) และจะแสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายาม ของลูกน้อง จะช่วยลูกน้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้อง ที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

Bass (1990, p. 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ คือ คุณลักษณะทางร่างกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางสังคม ซึ่งในแต่ละคุณลักษณะสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical characteristics)

ประกอบด้วย ความแข็งแรง (Activity, energy) รูปร่าง (Appearance grooming) ความสูง (Height) น้ำหนัก (Weight) ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน เช่น การมีส่วนสูงและน้ำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นผู้นำจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่แต่ก็มีองค์กรจำนวนมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างส่วนใหญ่ จะจำเป็นต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม ซึ่งก็สามารถอธิบายได้อยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัว

2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social background)

ประกอบด้วย การศึกษา (Education) สถานภาพทางสังคม (Social status) และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม (Mobility) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่สถานภาพทางของความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำแต่สามารถก้าวสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าได้ จะไปสู่ตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มากกว่า และในปัจจุบัน ผู้นำที่มีการศึกษาดีจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ดีกว่า

3. คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ซึ่ง Bass (1990, p. 75) สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีความรู้ (Knowledge) มีดุลพินิจ (Judgment) มีทักษะในการพูดได้อย่างคล่องแคล่ว ปฏิภาณไหวพริบดี สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้

ได้ในระดับหนึ่งว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้้อยู่ถึงแม้ว่าจะต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ มาประกอบก็ตาม

4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) อดทนต่อความเครียด (Tolerance of stress) การควบคุมอารมณ์ได้ดี (Emotional control) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความตื่นตัว (Alertness) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Original, Originality) มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (Extroversion) เป็นต้น

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task – related characteristic) ประกอบด้วย ความขยัน หมั่นเพียร (Drive to achieve) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Persistence against obstacle) จะต้องมีความมุ่งมั่นสูงริเริ่มงานใหม่ ๆ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ประกอบด้วย ความนิยมแพร่หลาย (Popularity) มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) มีเสน่ห์ดึงดูด (Attractiveness) ความร่วมมือ (Cooperativeness) ชอบสังคม (Social participation) นักการทูต (Diplomacy)

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน และครองงาน ใช้เหตุผลในการบริหารงาน และบริหารงานโดยอาศัยการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านทักษะการบริหาร ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านลักษณะนิสัย

3. การใช้เทคโนโลยี

3.1 ความหมายของการใช้เทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ดังนี้

ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้สารสนเทศที่เหมาะสมและการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อค้นหา เพื่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล

วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การติดต่อสื่อสารนั้น มีหลากหลายรูปแบบ คือเป็น กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล ระหว่าง องค์การการติดต่อสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมา เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทันที

เค็ก อ่อนพุ่ม (2562, หน้า 5) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โปรแกรมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศ ระบบข้อมูล และระบบการจัดเก็บข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการจัดการความรู้การเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการทำงานทุก ๆ ด้านและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

พีระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การวางแผนการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และรูปแบบวิธีการที่ทันสมัย การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการใช้งาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาได้มากขึ้น

ณัฐดนัย วงษานาว์ (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม

กล่าวโดยสรุป การใช้เทคโนโลยี หมายถึง สื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการใช้งาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการกำกับ

ติดตาม การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้มากขึ้น

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของการใช้เทคโนโลยีไว้ ดังนี้

เจนภพ ชาโมล (2561, หน้า 47) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อินทิรา ชูศรีทอง (2563, หน้า 102) กล่าวว่าไว้ว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ครูยุคปัจจุบันต้องมี เพื่อใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดการทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนยุคใหม่ ซึ่งครูควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป จึงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการศึกษา

พรสวรรค์ เหลาเวียง (2564, หน้า 36) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนต้องมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการเรียนการสอน และกำหนดผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การใช้เทคโนโลยี โรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ

ฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนง่ายต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ ไว้ดังนี้

เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ หมายถึง ความเพียงพอ ความเหมาะสมในการบริหารเงินงบประมาณของสถานศึกษาที่ได้รับนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างสอดคล้องกับผลผลิตมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ หมายถึง การจัดทำ การวิเคราะห์พัฒนานโยบายทางการศึกษา การจัดแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา และมีการวิเคราะห์ความเหมาะสม ในการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ หมายถึง ความถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว ในการจัดสรรงบประมาณภายในโรงเรียน การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ และการโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบและประเมินผลการใช้งบประมาณ หมายถึง มีการดำเนินการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน อย่างถูกต้องสม่ำเสมอต่อเนื่อง

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการ ทรัพยากร การระดมทรัพยากร การจัดหารายได้และผลประโยชน์ กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา และกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลทางการบริหารวิชาการสูงสุด

เศ็ก อ่อนพุ่ม (2562, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนการใช้จ่ายเงินหรือประมาณการรายรับ - รายจ่ายล่วงหน้า และการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนกำหนด

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ หมายถึง สิ่งสนับสนุนการดำเนินงาน ที่จะช่วยให้การ

บริหารประสบความสำเร็จ ได้แก่ งบประมาณ ครุภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

วิมาลย์ สีสทอง (2563, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหาร

พีระพงษ์ บัวชุม (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ หมายถึง การจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญ การมีส่วนร่วมจัดทำแผนงบประมาณประจำปีของบุคลากร การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีมีความชัดเจนและเหมาะสม การระดมทุนหรืองบประมาณ ตลอดจนการจัดระบบการควบคุม กำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ หมายถึง เงินที่นำมาใช้ในการจัดการบริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า มีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน และต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณไว้ดังนี้

ชูبری ม่วงกุ่ม (2558, หน้า 3) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ คือ การดำเนินงานด้านแผนพัฒนาการศึกษาและคำขอตั้งงบประมาณ รายจ่ายประจำปี การจัดสรรงบประมาณ การบริหาร การใช้จ่าย งบประมาณและการควบคุมงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประโยชน์สูงสุด ถูกต้องตามระเบียบอย่างทันเวลา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดี ตลอดจนติดตามประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

สุชาติ ธารชาติ (2559, หน้า 92) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ คือ งบประมาณมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากรของหน่วยงานมีจำกัด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากร โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการใช้จ่ายทรัพยากรนั้น ๆ ด้วยสถานศึกษาจะต้องบริหารเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณมาใช้จัดสรรในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมและพอเพียง

แคทรียา บุตรศรีผา (2565, หน้า 39 – 40) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ คือ การบริหารงานงบประมาณ จำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณ จัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพเนื่องจากทรัพยากรของหน่วยงานมีจำกัดโดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจสถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

5.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดังนี้

ชฎารัตน์ พลเดช (2558, หน้า 73) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม และร่วมมือในการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการแก้ไขปัญหา นักเรียน ดังนั้นโรงเรียนควรได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนในการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือนักเรียนหรือบุตรหลานด้วยการติดต่อสื่อสารกับโรงเรียนจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งมีการวางแผนงานร่วมกับโรงเรียน

เฟื่องฟ้า เรื่องเวช (2558, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง บริบทภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีผลเกี่ยวเนื่องต่อการดำรงชีวิตของนักเรียนที่อยู่ในบริเวณ โรงเรียนที่จะมีส่วนช่วยในการเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สระน้ำ ต้นไม้ แปลงเกษตรอินทรีย์ แปลงดอกไม้ ซึ่งส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ต้องมีความปลอดภัย สวยงาม สร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นการสร้างพัฒนาทางด้านร่างกายและพัฒนาทางด้านสมองให้แก่เด็กนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนนั้น ๆ และเด็กนักเรียนสามารถนำไปพัฒนาให้ตนเองไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ดวงพร สุพลดี (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการร่วมมือและมีส่วนร่วมที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น หากผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา รวมถึงการเชิญผู้ปกครองที่มีความรู้และมีเวลาว่างมาเป็นครูพ่อครูแม่ให้ความรู้ด้านวิชาการ ด้านภูมิปัญญากับบุตรหลาน ย่อมเกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่ม ส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

กรกนก พุดน้อย (2564, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง บริบทภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีผลเกี่ยวเนื่องต่อการดำรงชีวิตของนักเรียนที่อยู่ในบริเวณโรงเรียนที่จะมีส่วนช่วยในการเสริมพัฒนาการต่าง ๆ ของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

Karen & Paul (2013, p. 7) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง โครงสร้างการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายครอบครัว โดยเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการกำกับดูแล ส่งเสริมสนับสนุน ให้ความร่วมมือและคอยเป็นพี่เลี้ยง ในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทำให้การทำกิจกรรมและการบริหารจัดการในสถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการ

พัฒนาและส่งเสริมนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และรวมแก้ไขปัญหานักเรียน ตลอดจนการสนับสนุน ด้านการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลการทำงานร่วมกัน

5.1 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังนี้

จิราวรรณ วัฒนสุระ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างมาก ดังนั้นรูปแบบการดำเนินงานที่สถานศึกษาอาจเลือกใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความพร้อมของโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ๙) กล่าวว่า ทั่วทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นและสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่าย เมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น

จุฑามาศ พันสวรรค (2562, หน้า 12) กล่าวว่า จุดสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมของการบริหารสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้สอดคล้องความต้องการของประชาชน ชุมชนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ

จากการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การใช้เทคโนโลยี 4) ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ และ 5) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยคัดสรรทางการบริหารทั้งหมด เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยเหล่านี้ไปเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้
 ดวงพร โพธัส (2558, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงตนเอ็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่อย่างภาคภูมิใจ ยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมของการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง เต็มใจและมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จต่อองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมที่จะอุทิศตน และเสียสละ เพื่อองค์กร ห่วงแทนทำนุบำรุง มีความภาคภูมิใจกับองค์กรเมื่อปฏิบัติงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความรู้สึกเสียใจว่าการปฏิบัติงานขององค์กรกับความล้มเหลวและพร้อมที่จะคิดหาแนวทางแก้ไข เพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ๆ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป

จันทร์ภา อิ่มบุญ (2559, หน้า 22 – 32) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เสียสละ ยอมทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22 – 23) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอในการปฏิบัติงานต่อองค์กรในแง่ของความเชื่อพร้อมทั้งยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

เกียรติกศักดิ์ โมครตัน (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

วสันต์ แก้วกา (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรฯ สิงโต (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ที่หนักแน่น ที่พนักงานแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอนทะลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งแสดงออกโดยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

Buchanun (1974, p. 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออก จากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดย การปฏิบัติงาน ตามบทบาทอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพัน ต่อองค์กร

Steers (1977, p. 45) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยม ต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิก ขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ สถานศึกษาของครูที่แสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความมุ่งมั่นทุ่มเท พยายามที่จะ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความ จงรักภักดีต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งจะอุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษา มีความห่วงหาอาทรทำนุบำรุง ภาควิชาในสถานศึกษาของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งจะคงความเป็นสมาชิกภาพไว้ตลอดไป

2. ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 37) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพัน ต่อองค์กรไว้ว่า การธำรงรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถสูงถือเป็นความท้าทาย หลักประการหนึ่งขององค์กรในยุคปัจจุบัน การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร

ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการที่ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมีจำกัด องค์กรจึงต้องมุ่งรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณค่าและปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรและทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ จงรักภักดีที่บุคคลมีให้กับองค์กร

ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 20) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกพันที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ทวีช อุศมา (2560, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวหน้าต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายของแต่ละคน และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าอีกด้วย

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสร้างความกระตือรือร้น ความผูกพันอย่างมากเชื่อมโยงกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร
2. สามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กร ช่วยเพิ่มความเชื่อถือว่าไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร
3. ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง
4. อัตราความเสียหายและของเสียลดลง
5. ช่วยเพิ่มผลผลิตและสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

6. เป็นการเตรียมพลังงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน
7. การเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร
8. ช่วยส่งเสริมให้ธุรกิจขององค์กรเจริญเติบโต
9. การทำให้เกิดสัญลักษณ์ ตราประสิทธิภาพของพนักงานแก่องค์กร

ศศิธร วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า มีความสำคัญอย่างมากกับองค์กรเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างดีที่สุด ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัญหาทางด้านการขาดแคลนอัตรากำลังคนงาน พนักงาน ลดการอยากเปลี่ยนงานและความอยากลาออกได้ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการและประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ด้านที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจการทำงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายของบุคลากร และเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

จันทร์ อิมในบุญ (2559, หน้า 22) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมาจากการที่บุคลากรจะอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนเพราะมีความปรารถนาและเชื่อมั่นเต็มใจที่จะทำงานหรือต้องการที่จะอยู่กับองค์กร โดยจากการได้รับความเชื่อมั่น ได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ปิยธิดา วงศ์พำห์ (2559, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

อัญชนา คำสอด (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรผูกพันต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึก

พอใจรักและหวงแหน เชื้อมั่น ตระหนักถึงความผูกพันจากการยอมรับชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์กรของตน ยึดมั่นอยู่กับองค์กร รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรตั้งใจที่จะยอมรับค่านิยมหมายขององค์กร มีส่วนร่วมและแสดงตนอย่างเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างแข็งแกร่งต่อองค์กรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานขององค์กรและพร้อมที่จะหาทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป

ศิริพร พรหมโสภ (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกว่าตัวเองเป็นเจ้าของของการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่อยากเปลี่ยนงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Angle & Perry (1981, pp. 1 – 14) กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจอยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมาทำงานตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Buchanan (Buchanan, B., 1974, p. 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5. ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Mowday et al (1982, p. 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันเกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากรในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

Steers (1984, p. 45) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งความผูกพันจะนำไปสู่ผลสัมพัธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Porter, Lyman, Richard & James (1974, pp. 603 – 609) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในคนใดคนหนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ กล่าวคือ เหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็น ตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งใจที่จะทำงานด้วยความ หุ่่มเทจนทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมาย เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พยายามรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและยังเป็นตัวบ่งบอกถึง เวลาการมาทำงาน การย้าย และการลาออกจากการงาน

4. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครู

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้
ดวงพร โพธิ์สร (2558, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความ
ผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร พร้อม
ที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันต่อ
องค์กรอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์
ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน ทุ่มเทเวลา พลังกาย
พลังใจ พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุ
เป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ
ขององค์กร หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน
ในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก
ขององค์กร

จิระพร จันทระภาโส (2558, หน้า 10) ได้แบ่งองค์ประกอบของความ
ผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์กร
2. ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

4. มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. มีความทุ่มเทอย่างมากในการปฏิบัติงานในองค์กร

จันทรา อิมโนบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความศรัทธา เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุ่ตบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

2. ความทุ่มเท เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ และพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของข้าราชการครูต่อสถานศึกษาแสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือ ความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ศิริพร พรหมโสภ (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การบริหารการศึกษาของโรงเรียน จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนา

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อใจ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน

3. ทำให้ครูมีความยินดีที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปให้นานที่สุดโดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันควรย้าย ต้องการที่จะอยู่ทำงานให้กับโรงเรียนนานที่สุดอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเป็นคนดีคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุข

ัญญา คำสอด (2559, หน้า 5 – 7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความยึดมั่นตระหนักและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แสดงออกถึงความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความเลื่อมใสศรัทธา พร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พร้อมทุ่มเททั้งกำลังกาย ความศรัทธา ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงสภาพของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุ่มเทให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกอย่างตั้งใจ ยึดมั่นความเป็นสมาชิกอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ทศพร หงษาชาติ (2560, หน้า 22 – 23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเชื่อถือและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร
2. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ (2560, หน้า 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การยอมรับในแนวทางการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสมัครใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไปเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วสันต์ แก้วกา (2561, หน้า 32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรฯ สิงโต (2561, หน้า 40) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ด้านความทุ่มเท เต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สอนทะสิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ลักษณะดี บุญพบ (2564, หน้า 66) สรุปได้ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษา มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับเป้าหมายในค่านิยมขององค์การ
3. ความเป็นสมาชิกในองค์การ
4. ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564, หน้า 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้แก่

1. ความศรัทธาเลื่อมใส
2. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
3. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดี

Buchanan (1974, p. 533) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ศรัทธา
2. เชื่อมมั่น
3. ยอมรับต่อเป้าหมายค่านิยมขององค์การ

Allen and Meyer (1993, pp. 49 – 61) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันขององค์การมี 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและการได้มีส่วนร่วมในองค์การของพนักงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เมื่อเขาเป็นสมาชิกขององค์การจะมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรครูในโรงเรียน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรครู ในโรงเรียน	ดวงพร โพธิ์สร (2558)	จิระพร จันทระภาโส (2558)	จันทรา อิ่มบุญ (2559)	ศิริพร พรหมโสภา (2559)	อัษฎินา คำสอ (2559)	ทศพร หงษาชาติ (2560)	เกียรติศักดิ์ โมศรีตัน (2560)	สอนทะลิด แก้ววิเสด (2561)	ลักษณาวดี บุญพ (2564)	ลู่กาน้ำ เจนนัดพล (2564)	Buchanan (1974)	Allen and Meyer (1993)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านความเชื่อมั่น	✓			✓	✓	✓	✓				✓		6	50.00
2. ด้านการยอมรับเป้าหมาย	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓		7	58.33
3. ด้านค่านิยมขององค์กร	✓												1	8.33
4. ด้านความเต็มใจ	✓			✓			✓			✓			4	33.33
5. ด้านความปรารถนา	✓						✓						2	16.66
6. ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร		✓			✓			✓	✓	✓		✓	6	50.00
7. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน		✓						✓				✓	3	25.00
8. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		✓	✓					✓	✓			✓	5	41.66

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรครู ในโรงเรียน														
	ดวงพร โพธิ์สร (2558)	จิระพร จันทระภาโส (2558)	จันทร์ภา อิ่มบุญ (2559)	ศิริพร พรหมโสภา (2559)	อัญชนา คำสอ (2559)	ทศพร หงษาชาติ (2560)	เกียรติศักดิ์ โมศรีตม (2560)	สอนทะลิต แก้วเสด (2561)	ลักขณาวดี บุญพบ (2564)	สุกัญญา เจนหัตพล (2564)	Buchanan (1974)	Allen and Meyer (1993)	ความถี่	ร้อยละ
9. ด้านความทุ่มเท		✓	✓		✓	✓			✓				5	41.66
10. ด้านความศรัทธา			✓							✓	✓		3	25.00
11. ด้านความยินดี				✓									1	8.33

จากตาราง 2 จะเห็นว่าการสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ครูในโรงเรียน ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อองค์กรของครูในโรงเรียนของนักวิชาการและนักวิจัย จำนวน 12 คน และใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 ในการคัดเลือก พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนมี 5 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น 2) การยอมรับ เป้าหมาย 3) ความเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ 5) ความทุ่มเท แต่ละปัจจัยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น

1.1 ความหมายของความศรัทธา / ความเชื่อมั่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความศรัทธา / ความเชื่อมั่นไว้ ดังนี้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณคร (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย ของความศรัทธา / ความเชื่อมั่น หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือ ครูในโรงเรียนเดียวกันและบุคคลอื่น ๆ การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการเชื่อมั่น ในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

กอบกุล ตะปะแสง (2563, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความ ศรัทธา/ความเชื่อมั่น หมายถึง การที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการยอมรับยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา และได้รับความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องความรู้และ ความสามารถและยังได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญเสมอ ๆ ส่งผลให้เกิด ความรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

Herzberg (1959, p. 58) ได้ให้ความหมายของความศรัทธา / ความเชื่อมั่น หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคล ในหน่วยงานรวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

กล่าวโดยสรุป ความศรัทธา/ความเชื่อมั่น หมายถึง การที่ครูได้การ ยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถ ในการทำงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธา / ความเชื่อมั่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธา / ความเชื่อมั่นไว้ ดังนี้

Crotts and Tumer (1999, p. 166) กล่าวว่า ความศรัทธา / ความเชื่อมั่นมักเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจที่มีต่อกันและกัน ว่าแต่ละฝ่ายจะกระทำการหรือแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่ส่งผลประโยชน์สูงสุดแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างไร ซึ่งรูปแบบหรือระดับความไว้วางใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระดับที่ 1 ความเชื่อมั่นแบบไร้เหตุผล (Blind Trust)

คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากความไม่รู้ การมีข้อมูลที่น้อย จึงใช้หลักการที่ไร้เหตุผลมากำหนดความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

2. ระดับที่ 2 ความเชื่อมั่นแบบมีแผน (Calculative Trust)

คือ ความไว้วางใจที่ใช้ค่าใช้จ่ายหรือการให้ผลประโยชน์ในทางฉ้อฉลหรือในทางมิชอบมาตัดสินใจเพื่อดำเนินความสัมพันธ์ต่อไป

3. ระดับที่ 3 ความเชื่อมั่นที่สามารถพิสูจน์ได้ (Verifiable Trust)

คือ ความไว้วางใจที่ฝ่ายหนึ่งสามารถจะทำการตรวจสอบการกระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตามความสามารถว่ามีความเหมาะสมและสมควรแก่การให้ความไว้วางใจหรือไม่

4. ระดับที่ 4 ความเชื่อมั่นที่ได้รับมอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง (Earned Trust)

คือ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่ฝ่ายหนึ่งได้รับมาจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง

Chinomona and Cheng (2013, pp. 87 – 88) กล่าวว่า

ความศรัทธา / ความเชื่อมั่นของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ต้องการมีคุณค่าในสายตาของคนอีกกลุ่มหนึ่งโดยมีความคาดหวังว่าบุคคล หรือกลุ่มคนฝ่ายตรงข้ามจะมีการกระทำบางอย่างที่สำคัญต่อผู้ที่มีความไว้วางใจ โดยปราศจากการควบคุมสั่งการของอีกบุคคลหรือกลุ่มคนหนึ่ง

Colquit, Lepine, Wesson (2019, pp. 54 – 55) กล่าวว่า

ความศรัทธา/ความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 1) ความโน้มเอียงที่พร้อมจะเชื่อมั่น (Disposition-Based Trust) มีลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลรวมถึงนิสัยที่มักจะไว้วางใจผู้อื่น 2) เชื่อมั่นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognition – Based Trust) บุคคลเลือกที่จะเชื่อมั่นสิ่งหนึ่งที่หนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง เลือกพิจารณาจากความรู้ความเข้าใจ พิจารณาว่าเป็นเหตุผลที่ดี 3) เชื่อมั่นจากพื้นฐานทางอารมณ์และความรู้สึก (Affect – Based Trust) เป็นความเชื่อมั่น

ที่เกิดจากอารมณ์ ความผูกพันของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์
เชื่อมั่นว่าความรู้สึกนี้จะได้รับการดูแลและตอบแทน

กล่าวโดยสรุป ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น เป็นพฤติกรรม
ความไว้วางใจที่มีต่อกันและกัน มีความผูกพันของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความไว้วางใจ
ในความสัมพันธ์ จนเกิดการกระทำบางอย่างที่สำคัญต่อผู้ที่มีความไว้วางใจในการองค์กร

2. การยอมรับเป้าหมาย

2.1 ความหมายของการยอมรับเป้าหมาย

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความหมายของการยอมรับ
เป้าหมายไว้ ดังนี้

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับ
นับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับ
ในความรู้ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ภัทรดา จานงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับ
การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน
จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูป
ของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้
เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 71 – 72) ได้สรุปไว้ว่า
การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงาน
เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัล
จากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจาก
ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับ
ในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน
จากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษา
เกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564, หน้า 85) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับ
ความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความ
ไว้วางใจความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและ ศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อถือว่าไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 81) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความสำคัญยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี การให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ได้รับความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง การยอมรับในข้อกำหนดที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและนิยมถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวกและครูก็พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมาย

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายขององค์กรไว้ ดังนี้

นิกร แตรรอด (2560, หน้า 27) กล่าวว่า ความสำคัญของการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านทัศนคติต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers (อ้างถึงใน อาคม ไตรพยัคฆ์, 2561) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายเป็นประสบการณ์ในการทำงานคือการรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

Porter and Smith (1991, p. 115) กล่าวว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย

และค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของคนที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ โดยมีความเชื่อต่อองค์การเป็นองค์การที่ดีที่สุดจึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พร้อมทั้งจะสนับสนุนกิจการและเป้าหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุป การยอมรับเป้าหมาย เป็นความเชื่อและทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์การความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนภารกิจขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย และมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. ความเป็นสมาชิกขององค์การ

3.1 ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ดังนี้

อัญชนา คำสอ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของต่อโรงเรียนเป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นสมาชิกต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้จะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ดวงพร โพธิ์สร (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

เกียรติศักดิ์ โมครรัตน์ (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสนใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วสันต์ แก้วกำ (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

อนุสรฯ สิงโต (2561, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นสมาชิกขององค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ดังนี้

วรพร จันทรวงทอง (2563, หน้า 38) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นสมาชิกที่องค์กรจะเห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร ทำให้บรรยายภาพการทำงานภายในองค์กรมีความราบรื่น และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งส่วนบุคคลและส่วนองค์กรตลอดจนเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนารับปรุงจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร

Johns (1996, pp. 149 – 150) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping behavior) คือ พฤติกรรมที่คอยให้ความช่วยเหลือคนอื่น ๆ เมื่อบุคคลนั้นเกิดปัญหาในการทำงาน
2. พฤติกรรมความมีจิตสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) คือ รู้จักรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองไม่ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปโดยเปล่าประโยชน์
3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Good sport) คือ รู้จักอดทนอดกลั้น และหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกับตนเองภายในองค์กร
4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Courtesy and Cooperation) คือ การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นการพึ่งพาอาศัยกัน

Greenberg (2002, p. 64) กล่าวว่า การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่แสดงเกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

2. พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ

3. พฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร

กล่าวโดยสรุป การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร แสดงออกถึงความรู้จักรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกและทำงานต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

4.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรไว้ ดังนี้

จันทร์หา อิ่มบุญ (2559, หน้า 22 – 23) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกรักของข้าราชการครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปคือความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิมนั้น โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ศิริพร พรหมโสภา (2559, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของบุคคล มีความยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันควรย้าย ต้องการที่จะอยู่ทำงานให้กับองค์กรให้นานที่สุด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการเป็นคนดีคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุข

สอนทะเลิต แก้ววิเสด (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณาวดี บุญพบ (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่บ่งบอกถึงความรู้สึกรัก เคารพ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจและตระหนักในด้านที่ดีของสถานศึกษา มีความไว้วางใจในสถานศึกษาพร้อมยินดีที่จะปฏิบัติตามผู้บริหารสถานศึกษา หรือตามแนวนโยบายของสถานศึกษาอย่างซื่อสัตย์ มีความรู้สึกห่วงหาผูกพันพร้อมปกป้องโต้แย้งเมื่อมีผู้อื่นตำหนิ และพร้อมช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพผลอย่างมีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในสถานศึกษาหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าก็จะไม่ลาออกจากสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่บ่งบอกถึงความรู้สึกรัก เคารพ ความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิม โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

นันทพร ชวนชอบ (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในแต่ละองค์การเป็นอย่างยิ่ง สามารถแสดงถึงการเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจ พร้อมอุทิศตนเพื่องานได้อย่างเต็มที่ มีความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายขององค์การ ถือเป็นทัศนคติที่ค่อนข้างมั่นคงยาวนาน ที่บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจในองค์การและจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ซึ่งในเรื่องนี้ผู้บริหารต้องเล็งเห็นเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วรพร จันทรวงทอง (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อองค์การที่จงรักภักดีและมีความผูกพันเป็นสมาชิกที่ดี ซึ่งพนักงานจะได้รับ

ความสนใจและความช่วยเหลือจากองค์กร ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากองค์กรให้พนักงานและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

นิวัต จันทราช (ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อพนักงานนั้นเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึก เป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ทั้งนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีมิติแบ่งออกเป็น 3 ด้านได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral aspect) เป็นการแสดงออกถึงความไม่อยากย้ายไปจากบริษัท ความต้องการที่จะย้ายตามบริษัท เมื่อบริษัทย้ายไปที่อื่น ประรณนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของบริษัทตลอดไปด้านความรู้สึก (Affective aspect) เป็นความรักที่จะทำงานกับบริษัท รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบริษัทและยินดีมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมของบริษัท ซึ่งเปรียบเสมือนทุกคนเป็นครอบครัวและด้านการรับรู้ (Cognitive aspect) เป็นความเชื่อมั่น และไว้วางใจในบริษัท มีความรู้สึกโดยตรงว่า มีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีทัศนคติเชิงบวกต่อคุณค่าและเป้าหมายของบริษัท

กล่าวโดยสรุป ความจงรักภักดีมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรเป็นอย่างยิ่ง สามารถแสดงถึงการเป็นสมาชิกด้วยความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป ผู้บริหารต้องเล็งเห็นเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ความทุ่มเท

5.1 ความหมายของความทุ่มเท

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความทุ่มเทไว้ดังนี้

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณคร (2557, หน้า 6) กล่าวว่า ความทุ่มเท หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อครุได้ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ครุจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในตัวเอง

สุนิดา วงศ์ซารี (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมาย มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จ มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติได้สำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้จนมีผลงานเด่นชัด

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562, หน้า 7) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้ประสบความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานเต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยทำให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กอบกุล ตะปะแสง (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ความทุ่มเท คือ การที่ครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้และผ่านพ้นไปได้ด้วยดี รวมถึงยังได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งนี้ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

กล่าวโดยสรุป ความทุ่มเท หมายถึง การกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเท

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความทุ่มเทไว้ ดังนี้

ณรรช หลักชัยกุล (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความสำเร็จ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงภาพรวมของงานได้แก่ งานมีคุณค่า และสำคัญ มีอิสระ ความร่วมมือ ความก้าวหน้า ความยุติธรรม

การยอมรับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิต และบรรยากาศในการทำงาน

Charlie Watts (2003, p. 8) กล่าวว่า ความสำเร็จ คือ ความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมาย ห่วงเหินและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือและอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

May et al. (2004, p. 38) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความทุ่มเทในการทำงาน โดยเห็นว่าความทุ่มเทในการทำงานนั้น ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านร่างกาย (Physical Component) หมายถึง กำลังความสามารถในการทำงาน การทุ่มเทร่างกายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ (Emotional Component) หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่มีในการทำงาน โดยบุคคลจะแสดงความรู้สึกสนใจกับงานเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบทางด้านความรู้คิด (Cognitive Component) หมายถึง ความคิด และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ โดยจะจดจ่ออยู่กับการทำงาน รู้สึกว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน

กล่าวโดยสรุป ความทุ่มเท เป็นการแสดงอารมณ์ทางบวกของพนักงานที่เป็นผลมาจากอุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ตอนที่ 3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีบริบททั่วไปดังนี้
(แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2566, ออนไลน์, 2567, หน้า 1 – 6)

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการ อำเภอวานรนิวาส เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเดื่อเจริญ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 274,588 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยญ้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท

2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 180 โรงเรียนมีรายละเอียด จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาด ได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 74 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 103 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

รวมทั้งสิ้น 180 โรงเรียน

ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดรวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
2. สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการการวิจัยและพัฒนา
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

4. พันธกิจ (Mission)

- 4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 4.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 4.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

4.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.7 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระบบ
และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้สูง Thailand 4.0

5. ค่านิยม (Values)

“มุ่งบริการ เหนือมาตรฐาน สู่วิถีที่เป็นเลิศ”

6. เป้าหมาย (Goal)

6.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม

6.2 ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ
ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

6.3 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม
มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21
มีสุขภาพเหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักของปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล
นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

6.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

6.5 ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

6.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และสร้าง
เสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6.7 สำนักงานการศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 มีสมดุลในการ
บริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ
ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ในงานวิจัย เทคโนโลยีนวัตกรรม
ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กล่าวโดยสรุป สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 รับผิดชอบดำเนินงานโรงเรียนประถมและขยายโอกาส ในพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัด
 สกลนคร คือ อำเภอดงเจริญ อำเภออากาศอำนวย อำเภอดงหลวง อำเภอวังสามหมอ
 ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้การปฏิรูป
 การศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย
 มีเอกภาพและสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้นมีส่วนร่วมของ
 ทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยพระราชรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูป
 การศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

สำหรับงานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
 ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาและนักวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

นริศรา จินดาพันธุ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพัน
 ที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการปฏิบัติงานประสบการณ์การทำงาน
 และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

นฤมล ปากดีลี (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงาน
 วิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงาน
 วิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และรายด้าน
 อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก
 2) คุณภาพผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ
 3) ปัจจัยการบริหารวิชาการของผู้บริหารในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r_{xy} = 0.794$)
 4) ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
 คุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน ได้ดีที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา

และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์คุณภาพผู้เรียน ได้ร้อยละ 64.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .28564$ 5) แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร และการดำเนินงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006

แก้วกาญจน์ กิมาวุธณ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยการบริหารจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนได้ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ฐิตาภา จันปุ่ม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน สัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.929 6) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี ด้านงบประมาณด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านผู้บริหารและด้านชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 86.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 15.545 7) ปัจจัยการบริหารที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องเรียนรู้และเข้าใจงานวิชาการ 2) ด้านงบประมาณใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และให้เกิดมีประสิทธิภาพ 3) ด้านชุมชน ควรเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรมีการกำหนดแนวทาง วางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 5) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีการปรับ วิธีเรียนเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้

ศุภมาศ ราชวัตร (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยทางการ บริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ และด้านการ ติดต่อสื่อสาร โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.00 7) แนวทางการพัฒนา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียน เสนอแนะ ไว้ 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ควรสนับสนุนให้ครูอบรมสัมมนา ทางวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควร สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณให้ เพียงพอ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรส่งเสริมการเก็บข้อมูล สารสนเทศอย่างเป็น

ระบบ ด้านการจูงใจ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร และด้านการติดต่อสื่อสาร ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

สฤณา ไบภักดี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กัน 5) ปัจจัยทางการ บริหาร (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (Y) โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง ($r = .572^{**}$) 6) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33.6 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการ พยากรณ์เท่ากับ ± 0.29350 7) ปัจจัยทางการบริหารประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านคุณลักษณะของบุคลากร 3) ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และ 4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

กิตติชัย อัจหาญ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก 6) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) ด้านงบประมาณ (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20345 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานในโรงเรียน 2) ด้านงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีระบบ บัญชี และวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และ 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน

ดาราพร ใจเที่ยง (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผลการศึกษพบว่า 1) ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.889$) 6) ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารของโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านงบประมาณ (X_5) ด้านแรงจูงใจ (X_3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_2) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยอำนาจพยากรณ์ได้อ้อยละ 81.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.2297 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 2) ด้านแรงจูงใจ ควรมีการสร้าง จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมความสามารถให้พัฒนาในด้านวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม 3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรศึกษาแนวทางจาก นวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำ และสามารถแนะนำเพื่อให้แนวทางการทำงานแก่บุคลากรได้

ติเรก ลิภา (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคัดสรร ทางการบริหารตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนตามความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน จำแนกตาม ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับ ปานกลาง ($r = 0.693$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยคัดสรรทางการ บริหารที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดย 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้าน บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร และ 1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านบุคลากรและการพัฒนา

บุคลากร 7) แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพบว่า ด้านบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ควรมีแหล่งเรียนรู้ทันสมัย จัดสภาพแวดล้อม ส่งเสริมครู ด้านงบประมาณควรใช้งบประมาณตามแผน คำนวณเหมาะสม โปร่งใส เพียงพอ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีการจัดเตรียม สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเพียงพอ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี หมั่นพัฒนาตนเอง ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ควรพัฒนา ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

ยุพา กิจสงเสริมกุล (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและขนาดสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความศรัทธา ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดี ค่านิยมองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป้าหมายขององค์กร 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรครูและผู้บริหารสถานศึกษาคือทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุมวางแผนร่วมกันทำงานเข้าใจงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ลูกน้ำ เจนหัดพล (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาค้นคว้าความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิสำเนาเดิม ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้กลยุทธ์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จิรพล ภูขมัง (2565, หน้า 144) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันในองค์กรของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความผูกพันในองค์กรของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.57$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู มีจำนวน 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพ

กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788$) 6. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ / ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ

รสรินทร์ แก้วเกิด (2566, หน้า 280) ได้ศึกษาปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Valentine, Godkin, & Lucero (2002, Abstract) ได้ศึกษาจริยธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร และความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรและความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน ผลการศึกษา พบว่าความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนค่านิยมทางจริยธรรมที่หลากหลายเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อจริยธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความเหมาะสมของบุคคลต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเหมาะสมของบุคคลกับองค์กรด้วย โดยตั้งระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.01 การค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาและยกระดับจริยธรรมองค์กรอาจเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในที่ทำงาน

Hackman & Lawler (2004, pp. 250 – 279) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในประเทศสหรัฐอเมริกา เขาทั้งสองได้สร้างแบบทดสอบวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ งานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงานและผลป้อนกลับของงาน พบว่า ลักษณะงานเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานที่ปฏิบัติ มีการขาดงานน้อยลงและในขณะเดียวกันก็ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากงานวิจัยนี้จึงได้กำหนดในแบบจำลองการวิจัยให้คุณลักษณะงานส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร

Grusky (2005, pp. 488 – 503) ได้ให้ทัศนะว่าการคาดหวังจะมีโอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการทำงานก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบ

ความสำเร็จในงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้จากงานวิจัย จึงได้กำหนดประเด็นเรื่องความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงานเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของ ตัวแปรความพึงพอใจในงานซึ่งแบบจำลองกำหนดให้ส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย คัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน การบริหารโรงเรียน ที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยคัดสรร ทางการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างสรรค์ ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคลและปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยี เพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลควรต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และความพยายามซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม ในองค์กร การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม การเปิดโอกาสยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของบุคลากรร่วมใจในการ ทำงาน โดยทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และปัจจัยด้านงบประมาณ ที่มีแผนการจัดการ ที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ มีการประมาณค่าใช้จ่าย ล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนส่งผลต่อครูที่เกิดความศรัทธาผูกพันต่อ องค์กร เพราะหากครูมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนด้วยความทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี ยอมรับเป้าหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีและยึดมั่นในการ รักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อเป็น ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple regression correlation) เป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นส่วนเสริมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เลือกศึกษา จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน แบ่งวิธีดำเนินการดังนี้

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย
 - 4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 เกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การจัดเก็บข้อมูล
4. การแปลความหมายข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,613 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 195 คน และครู จำนวน 2,418 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567) นำเสนอจำนวนโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นประชากรการวิจัย จำแนกตามศูนย์เครือข่าย

อำเภอ / ศูนย์เครือข่าย	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	
วานรนิวาส	41	37	1	79
1. ศูนย์เครือข่ายลำห้วยโงสอวิทยา	8	7	0	15
2. ศูนย์เครือข่ายเคือศรีวิชัย	5	7	0	12
3. ศูนย์เครือข่ายหนองสนม	7	5	0	12
4. ศูนย์เครือข่ายกุดเรือคำ	6	5	0	11
5. ศูนย์เครือข่ายเมืองวานร	5	4	1	10
6. ศูนย์เครือข่ายธาตุ	6	4	0	10
7. ศูนย์เครือข่ายหนองแวง	4	5	0	9
คำตากล้า	5	14	0	19
1. ศูนย์เครือข่ายคำตากล้า - นาแต	4	6	0	10
2. ศูนย์เครือข่ายแพด - หนองบัวลิ้ม	1	8	0	9

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ / ศูนย์เครือข่าย	ขนาดโรงเรียน			รวมทั้งหมด
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	
บ้านม่วง	25	17	1	43
1. ศูนย์เครือข่ายบ่อแก้วโนนสะอาด	6	4	0	10
2. ศูนย์เครือข่ายดงหมอทอง	3	6	0	9
3. ศูนย์เครือข่ายหนองกลิ้งห้วยหลัว	4	5	0	9
4. ศูนย์เครือข่ายดงเหนือ	8	0	0	8
5. ศูนย์เครือข่ายม่วง - มาย	4	2	1	7
อากาศอำนวย	15	24	1	40
1. ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม	5	6	1	12
2. ศูนย์เครือข่ายโพนงามสามัคคี	4	7	0	11
3. ศูนย์เครือข่ายตากอนนาฮี	4	5	0	9
4. ศูนย์เครือข่ายโพนแพงปะหว้า	2	6	0	8
รวม	86	92	3	181

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน และเนื่องจากการจัดกลุ่มในโรงเรียนเขตพื้นที่ต้องการศึกษาตามบัญชีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มโรงเรียนตามที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยสุ่มจากกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ (มีโรงเรียนมากกว่า 10 โรงเรียน) 1 โรงเรียน และสุ่มจากกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก (มีโรงเรียนน้อยกว่า 10 โรงเรียน) 1 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 2 ศูนย์เครือข่าย ซึ่งได้แก่ 1) ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม และ 2) ศูนย์เครือข่าย

แพด - หนองบัวลิม จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 24 คน และครู จาก 21 โรงเรียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนศูนย์เครือข่ายจากครู จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 กำหนดประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,613 คน ผู้บริหาร 195 คน และครู จำนวน 2,418 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

1.2.2 จัดโดยการเรียงเป็นกลุ่ม ตามบัญชีศูนย์เครือข่าย จำแนกเป็นเขตที่ตั้งของกลุ่มโรงเรียน ได้แก่ อำเภอนวนนิวาส อำเภอดำดก อำเภอบ้านม่วง และอำเภออากาศอำนวย โดยมีกลุ่มโรงเรียนทั้งหมด 18 ศูนย์เครือข่าย และแบ่งเป็น 2 ศูนย์เครือข่ายคือ ศูนย์เครือข่ายขนาดใหญ่ (มีโรงเรียนมากกว่า 10 โรงเรียน) และศูนย์เครือข่ายขนาดเล็ก (มีจำนวนโรงเรียนไม่เกิน 10 โรงเรียน)

1.2.3 สุ่มเลือกกลุ่มโรงเรียนแต่ละขนาด โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย simple random sampling โดยการจับฉลากให้ได้กลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ 1 กลุ่ม และกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก 1 กลุ่ม ได้แก่ 1) ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม และ 2) ศูนย์เครือข่ายแพด - หนองบัวลิม

1.2.4 เก็บรวบรวมข้อมูลศูนย์เครือข่ายจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน ดังนั้นจะจำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 24 คน และครู จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

ตาราง 4 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	
เล็ก	1. บ้านหนองตาไก้	0	0	3	3
	2. บ้านวานอย	1	0	8	9
	3. บ้านกุดจอกน้อย	1	0	8	9
	4. บ้านนายอ	1	0	11	12
กลาง	5. บ้านขาวแปง	1	0	14	15
	6. บ้านโคกไม้ล้ม	1	0	15	16
	7. บ้านหนองบัวแดง	1	0	18	19
	8. บ้านวาใหญ่	1	0	19	20
	9. บ้านดอนแดงเนินใหญ่	1	0	19	20
	10. บ้านนาเมือง	1	0	20	21
ใหญ่	11. โรงเรียนบ้านอากาศ	1	3	84	88
รวม	11	10	3	201	214

ตาราง 5 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายแพด-หนองบัวลิม

ขนาด โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	
เล็ก	1. บ้านนาถอน	1	0	8	9
กลาง	2. แพดพิทยารัตน์	1	0	11	12
	3. บ้านดงบัง	1	0	11	12
	4. บ้านตาต	1	0	13	14
	5. บ้านดงอีตอย	1	0	15	16
	6. บ้านทางาม	1	0	15	16
	7. บ้านกุดจาน	1	1	17	19
	8. บ้านหนองบัวลิม	1	0	20	21
	9. เพี้ยพิทยาพัฒนา	1	1	24	26
ใหญ่	-	-	-	-	-
รวม	9	9	2	135	146

ตาราง 6 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 ศูนย์เครือข่าย ได้แก่ ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยามและศูนย์เครือข่ายแพด - หนองบัวลิม

ลำดับ	ชื่อศูนย์เครือข่าย / จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			
		ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	รวม
1	ศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยาม	10	3	201	214
2	ศูนย์เครือข่ายแพด - หนองบัวลิม	9	2	135	146
รวม	21 โรงเรียน	19	5	336	360

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert Method) จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัว ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. การใช้เทคโนโลยี
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย ตัวแปร 5 ตัว ดังนี้

1. การยอมรับเป้าหมาย
2. ความเชื่อมั่น
3. ความเป็นสมาชิกขององค์กร
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ความทุ่มเท

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล
จากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัย
คัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน แล้วกำหนดคำถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ลิเคอร์ธ
(Rensis Likert Method)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
(Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อความแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขให้เกิด
ความสมบูรณ์ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 1 ท่าน คือ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.5.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน คือ นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.5.4 ครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน คือ นางจุฬารรณ สุขจันดา ครูโรงเรียนบ้านแพงใหญ่

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 40 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู 2 คน รวม 9 คน

2.2.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู 5 คน รวม 18 คน

2.2.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน
ทดลองใช้เครื่องมือ โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน
และครู 4 คน รวม 15 คน รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 9 คน และครูผู้สอน 33 คน

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำค่าถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยได้หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.8.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.547 - 0.903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

2.2.8.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.681 - 0.963 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

2.2.9 นำผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อและค่าความ เชื่อมั่น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์

ในการศึกษาให้ทราบและยอมรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ได้แก่

2.1 หาค่า IOC (Index of item objective congruence)

ของแบบสอบถาม

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด One samples

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด One samples

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “ปัจจัยคัดสรรที่เลือกมาศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficients)

3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร อย่างน้อย 1 ตัว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.2 เกณฑ์การแปลความหมาย

4.2.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับระดับปัจจัยคัดสรร
 ทางการบริหาร / ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์การวิเคราะห์

สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและ
 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson
 Product – Moment Correlation Coefficient)

ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณา
 จากเครื่องหมายของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์
 ถ้าค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์
 ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig.
 (2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยคัดสรรทางการ
 บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัย
 คัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการ
 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อ
 องค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล,
 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำค่าเฉลี่ยรวม แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารต่อไป โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอน

ด้านการบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร
การศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.2.1 นายพนม ชูระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.3 ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.3.1 ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.2 นายไมตรี ลัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.4.3 นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคก
ไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นายธวัชชัย ชาเหล่า ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5.2 นางกนกวรรณ รุณจักร ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.5.3 นางจุฬารัตน สุขจันดา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ชนิด ได้แก่

- 2.1 แบบสังเกตและแบบบันทึก ได้แก่ แบบฟอร์มสำหรับบันทึกการสังเกต และอุปกรณ์ถ่ายภาพที่เกี่ยวข้องกับตัวพยากรณ์ที่ดี
- 2.2 แบบวิเคราะห์เอกสารเป็นแบบฟอร์มที่ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางพัฒนาตัวพยากรณ์ที่ดี
- 2.3 แบบสัมภาษณ์ ได้แก่ การกำหนดคำถามหลัก เพื่อนำไปเก็บข้อมูลหลักเพื่อแนวทางการพัฒนา

3. การจัดเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากศูนย์ข้อมูลที่กำหนดขึ้นทุกรายการ ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

4. การแปลความหมายข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
X_1	แทน	การพัฒนาบุคลากร
X_2	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_3	แทน	การใช้เทคโนโลยี
X_4	แทน	ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ
X_5	แทน	สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
Y_1	แทน	ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น
Y_2	แทน	การยอมรับเป้าหมาย
Y_3	แทน	ความเป็นสมาชิกขององค์กร
Y_4	แทน	ความจงรักภักดีต่อองค์กร
Y_5	แทน	ความทุ่มเท
Y_t	แทน	ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
ZY'	แทน	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ ลักษณะการเปิดสอน และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t – test one sample)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบลักษณะการเปิดสอน คือ ประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ สถานภาพ และขนาดของโรงเรียน การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 74 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 336 คน จากศูนย์เครือข่ายลุ่มน้ำยามและศูนย์เครือข่ายแพด - หนองบัวลิม ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

แยกผู้ตอบแบบสอบถามตาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา		
1.1 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก	149	41.39
1.2 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่	211	58.61
รวม	360	100
2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	78	21.67
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	191	53.05
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	91	25.28
รวม	360	100

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ใน ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 58.61) และศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ขนาดเล็ก (ร้อยละ 41.39)

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 53.05) รองลงมาอยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 25.28) และน้อยที่สุดอยู่โรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 21.67)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	t	sig
1. การพัฒนาบุคลากร	4.60	0.49	มากที่สุด	176.189**	.000
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.51	0.66	มากที่สุด	130.308**	.000
3. การใช้เทคโนโลยี	4.51	0.58	มากที่สุด	148.418**	.000
4. ประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณ	4.52	0.59	มากที่สุด	146.394**	.000
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.52	0.61	มากที่สุด	140.939**	.000
โดยรวม	4.53	0.55	มากที่สุด	155.097**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ ($\bar{X} = 4.52$) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.52$) การใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.51$) และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.51$) ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาค่าที (t – test one sample) พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายงาน ดังตาราง 9 – 13

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐาน ในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.82	0.48	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู และบุคลากรที่ชัดเจน	4.57	0.56	มากที่สุด	6
3. โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากร ในด้านการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน	4.66	0.58	มากที่สุด	3
4. โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติร่วมกัน	4.55	0.63	มากที่สุด	7
5. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับ การอบรม ประชุม และสัมมนา	4.68	0.69	มากที่สุด	2

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
6. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครู	4.41	0.74	มาก	9
7. โรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็น ของครูและบุคลากร	4.66	0.74	มากที่สุด	4
8. ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน	4.44	0.80	มาก	8
9. โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.81	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.60	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.82$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา ($\bar{X} = 4.68$) และโรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$)

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ครูผู้สอนและบุคลากรยอมรับความรู้ ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร	4.47	0.84	มาก	7
2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.61	0.79	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนา การทำงานอยู่เสมอ	4.40	0.86	มาก	9
4. ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู อย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.88	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงาน ต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้	4.47	0.86	มาก	8
6. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.51	0.82	มากที่สุด	5
7. ผู้บริหารวากลาตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำผิดโดยใช้เหตุผล ให้โอกาสชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข	4.50	0.81	มาก	6
8. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อย่างเท่าเทียม กันในการปฏิบัติงาน	4.58	0.73	มากที่สุด	2
9. ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยเมื่องาน นั้นสำเร็จ เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ต่อไป	4.52	0.72	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.51	0.66	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 4.61$) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$) และผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยการใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ (n = 360)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.64	0.64	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.46	0.76	มาก	7
3. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.72	มากที่สุด	4
4. โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน	4.46	0.75	มาก	6
5. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน	4.56	0.75	มากที่สุด	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านปัจจัยการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ (n = 360)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. โรงเรียนมีระบบกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีให้กับครูและนักเรียน	4.41	0.77	มาก	9
7. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	4.59	0.77	มากที่สุด	2
8. โรงเรียนมีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.46	0.79	มาก	8
9. โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.50	0.80	มาก	5
โดยรวม	4.51	0.58	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.64$) โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.59$) และโรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิภาพ
ของการใช้งบประมาณ

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออก ในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงาน ทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษา	4.52	0.77	มากที่สุด	6
2. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณ การบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย	4.56	0.77	มากที่สุด	2
3. โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็น ในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุ ตามแผนงบประมาณ	4.44	0.80	มาก	9
4. โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติ และการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่าง จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.54	0.79	มากที่สุด	4
5. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมใน การจัดทำแผนงบประมาณประจำปี	4.54	0.74	มากที่สุด	3
6. โรงเรียนมีระบบควบคุมบัญชี งบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	4.53	0.78	มากที่สุด	5
7. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ	4.52	0.76	มากที่สุด	7
8. โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษา มาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	4.56	0.71	มากที่สุด	1
9. มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.50	0.75	มาก	8
โดยรวม	4.52	0.59	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.56$) และบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ครูมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.59	0.80	มากที่สุด	3
2. ครูในโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย	4.48	0.76	มาก	7
3. ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทในการเป็นเครือข่ายใน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน	4.56	0.77	มากที่สุด	4
4. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.46	0.75	มาก	8
5. โรงเรียนมีการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.59	0.79	มากที่สุด	2

ตาราง 13 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
6. โรงเรียนมีแผนการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ ในการจัดการเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ งานอยู่เสมอ	4.46	0.74	มาก	6
7. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน	4.59	0.76	มากที่สุด	1
8. ผู้ปกครองและชุมชนมีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณภาพนักเรียนและการเสริมสร้าง ทักษะชีวิตของนักเรียนร่วมกับโรงเรียน	4.42	0.83	มาก	9
9. ผู้ปกครองและชุมชนมีการติดตาม เฝ้าระวัง และคุ้มครองนักเรียน ด้วยรูปแบบวิธีการที่/ เหมาะสม	4.52	0.84	มากที่สุด	5
โดยรวม	4.52	0.61	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน ($\bar{X} = 4.59$) โรงเรียนมีการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$) และโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ครูมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.59$)

ดังนั้น ผลการวิจัยของการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก”

1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	t	sig
1. ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น	4.55	0.56	มากที่สุด	153.156**	.000
2. การยอมรับเป้าหมาย	4.51	0.66	มากที่สุด	130.646**	.000
3. ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.53	0.61	มากที่สุด	140.499**	.000
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.52	0.60	มากที่สุด	143.058**	.000
5. ความทุ่มเท	4.54	0.63	มากที่สุด	137.708**	.000
โดยรวม	4.53	0.56	มากที่สุด	152.343**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.55$) ความทุ่มเท ($\bar{X} = 4.54$) ความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.53$) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.51$) และการยอมรับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยพิจารณาค่าที่ (t - test one sample) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้าน ดังตาราง 15 - 19

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหาร ตามโอกาสที่เหมาะสม	4.76	0.58	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทาง ดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.49	0.63	มากที่สุด	5
3. ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.60	0.64	มากที่สุด	3
4. ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อโรงเรียน	4.44	0.75	มากที่สุด	6
5. ครูได้รับการสนับสนุนและโอกาส ในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.61	0.81	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้ โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า	4.35	0.80	มาก	7
7. ครูมีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ ประสบความสำเร็จ	4.60	0.80	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.55	0.56	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ
นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้
ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหารตามโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.76$) ครูได้รับการ
สนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.61$) และครูได้รับ
การพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
การยอมรับเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมาย	ค่าสถิติ (n = 360)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารและครูรวมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.48	0.78	มาก	5
2. ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามา มีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ บริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง	4.54	0.83	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนมองเห็นภาพ เป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียน ไปสู่ความเป็นเลิศ	4.45	0.84	มาก	7
4. ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น และมีความ ตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ ความเป็นเลิศ	4.56	0.79	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารและครูรวมกันการสร้างโอกาส ทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชน ของชาติ	4.46	0.75	มาก	6
6. ผู้บริหารและครูสามารถมองการณ์ไกล เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน	4.57	0.76	มากที่สุด	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมาย	ค่าสถิติ (n = 360)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7. ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จ ของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	4.52	0.74	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.51	0.66	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการยอมรับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่นและมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.56$) และผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ครูมีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ให้คงอยู่ในโรงเรียนต่อไปด้วยความเต็มใจ	4.58	0.72	มากที่สุด	2
2. ครูมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิก ในโรงเรียนแห่งนี้	4.50	0.76	มาก	5
3. ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียน	4.62	0.72	มากที่สุด	1
4. ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.75	มาก	6
5. ครูมีความตั้งใจและความปรารถนา อย่างแน่วแน่ในการทำงานในโรงเรียน	4.58	0.76	มากที่สุด	3
6. ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ	4.44	0.80	มาก	7
7. ครูรู้สึกอยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ตลอดไป	4.54	0.77	มากที่สุด	4
โดยรวม	4.53	0.61	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
4 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ดังนี้ ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.62$) ครูมีต้องการที่จะรักษา
ความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในโรงเรียนต่อไปด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.58$) และครูมีความ
ตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ในการทำงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.58$)

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ใน โรงเรียนนี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงาน พร้อมทำงานอย่างเต็มที่	4.54	0.79	มากที่สุด	4
2. ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนี้	4.58	0.80	มากที่สุด	2
3. ครูจะรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียน และรักษาชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	4.44	0.79	มาก	6
4. ครูมักจะพูดถึงโรงเรียนในด้นบวก ให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.58	0.75	มากที่สุด	1
5. โรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด	4.51	0.78	มากที่สุด	5
6. ครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.57	0.74	มากที่สุด	3
7. มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.43	0.79	มาก	7
โดยรวม	4.52	0.60	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ
นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้
ครูมักจะพูดถึงโรงเรียนในด้นบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.58$) ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อ

โรงเรียนและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ($\bar{X} = 4.58$) และครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$)

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความทุ่มเท

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความทุ่มเท	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	ลำดับที่
1. ครูมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะ ปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.61	0.78	มากที่สุด	1
2. ครูมีความเต็มใจในการทำงาน เมื่อได้รับ มอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	4.52	0.76	มากที่สุด	5
3. ครูมีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จจุล่งทันเวลา	4.58	0.73	มากที่สุด	3
4. ครูพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า ของโรงเรียน	4.49	0.76	มาก	6
5. ครูไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อพบปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน	4.58	0.77	มากที่สุด	4
6. ครูทำงานไม่เสร็จในเวลา มักใช้วันหยุด มาทำงานให้สำเร็จจุล่งไปด้วยดีเสมอ	4.42	0.79	มาก	7
7. ครูมีความภูมิใจที่มีส่วนช่วยในการพัฒนา โรงเรียนเจริญก้าวหน้า	4.59	0.76	มากที่สุด	2
โดยรวม	4.54	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านความทุ่มเท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ครูมีความรู้สึก

กระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.61$) ครูมีความภูมิใจที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.59$) และครูมีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงทันเวลา ($\bar{X} = 4.58$)

ดังนั้น ผลการวิจัยของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบลักษณะการเปิดสอน คือ ประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ สถานภาพ และ ขนาดของโรงเรียน การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในการนี้พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 161)		ศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 163)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การพัฒนาบุคลากร	4.50	0.54	4.66	0.45	-3.092**	0.002
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.40	0.67	4.59	0.64	-2.818**	0.005
การใช้เทคโนโลยี	4.45	0.57	4.56	0.58	-1.754	0.080
ประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณ	4.42	0.61	4.59	0.56	-2.678**	0.008
ปัจจัยสภาพแวดล้อม การเรียนรู้	4.44	0.62	4.57	0.60	-2.028*	0.043
โดยรวม	4.44	0.57	4.60	0.54	-2.596**	0.010

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหารและ
ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ ส่วนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และไม่แตกต่างกัน คือการใช้เทคโนโลยี โดยศูนย์
เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก
ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา

พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

2.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน	ศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ขนาดเล็ก (n = 161)		ศูนย์เครือข่าย สถานศึกษา ขนาดใหญ่ (n = 163)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น	4.48	0.60	4.60	0.53	-1.941	0.053
การยอมรับเป้าหมาย	4.40	0.68	4.59	0.62	-2.623**	0.009
ความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.48	0.58	4.57	0.63	-1.374	0.170
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.42	0.64	4.60	0.56	-2.823**	0.005
ความทุ่มเท	4.46	0.63	4.60	0.62	-2.010*	0.045
โดยรวม	4.45	0.57	4.59	0.55	-2.340*	0.020

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การยอมรับเป้าหมายและความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนมีความแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความทุ่มเท และไม่แตกต่างกัน คือ ความศรัทธา / ความเชื่อมั่นและความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

2.3 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยคัดสรร ทางการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.268	2	0.634	2.612	0.075
	ภายในกลุ่ม	86.674	357	0.243		
	รวม	87.942	359			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.117	2	1.059	2.475	0.086
	ภายในกลุ่ม	152.709	357	0.428		
	รวม	154.827	359			
การใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.752	2	0.876	2.656	0.072
	ภายในกลุ่ม	117.743	357	0.330		
	รวม	119.495	359			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรร ทางการบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.222	2	0.611	1.787	0.169
	ภายในกลุ่ม	122.087	357	0.342		
	รวม	123.309	359			
ปัจจัยสภาพแวดล้อม การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.998	2	0.999	2.725	0.067
	ภายในกลุ่ม	130.842	357	0.367		
	รวม	132.840	359			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.618	2	0.809	2.656	0.072
	ภายในกลุ่ม	108.728	357	0.305		
	รวม	110.345	359			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาด
โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาด
โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

2.4 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความศรัทธา /ความเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	1.720	2	0.860	2.731	0.067
	ภายในกลุ่ม	112.424	357	0.315		
	รวม	114.144	359			
การยอมรับเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	0.974	2	0.487	1.135	0.323
	ภายในกลุ่ม	153.142	357	0.429		
	รวม	154.116	359			
ความเป็นสมาชิก ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.918	2	0.459	1.230	0.294
	ภายในกลุ่ม	133.326	357	0.373		
	รวม	134.245	359			
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.072	2	1.036	2.908	0.056
	ภายในกลุ่ม	127.186	357	0.356		
	รวม	129.258	359			
ความทุ่มเท	ระหว่างกลุ่ม	1.429	2	0.715	1.835	0.161
	ภายในกลุ่ม	139.024	357	0.389		
	รวม	140.454	359			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.335	2	0.668	2.109	0.123
	ภายในกลุ่ม	112.991	357	0.317		
	รวม	114.326	359			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาด
โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัตสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
X ₁	1											
X ₂	.892**	1										
X ₃	.839**	.873**	1									
X ₄	.866**	.865**	.852**	1								
X ₅	.885**	.907**	.873**	.878**	1							
X _t	.942**	.960**	.937**	.941**	.960**	1						
Y ₁	.874**	.882**	.821**	.847**	.878**	.908**	1					
Y ₂	.870**	.839**	.779**	.864**	.833**	.882**	.844**	1				
Y ₃	.827**	.832**	.797**	.837**	.864**	.877**	.853**	.840**	1	.		
Y ₄	.746**	.750**	.743**	.790**	.820**	.813**	.738**	.750**	.803**	1		
Y ₅	.825**	.814**	.799**	.869**	.844**	.875**	.821**	.848**	.856**	.794**	1	
Y _t	.897**	.891**	.853**	.912**	.918**	.943**	.920**	.931**	.943**	.884**	.937**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .943 ส่วนปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ทั้ง 5 ด้าน กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) กับการยอมรับเป้าหมาย (Y_2) มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .882 รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) กับความศรัทธา / ความเชื่อมั่น (Y_1) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .878 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) กับความศรัทธา/ความเชื่อมั่น (Y_1) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .874

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.897**	สูง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.891**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยี (X_3)	.853**	สูง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	.912**	สูงมาก
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5)	.918**	สูงมาก
โดยรวม (X_t)	.943**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร แต่ละตัวแปร

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_1) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น (Y_1)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.874**	สูง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.882**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยี (X_3)	.821**	สูง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	.847**	สูง
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5)	.878**	สูง
โดยรวม (X_1)	.908**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y₂)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	การยอมรับเป้าหมาย (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.870**	สูง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₂)	.839**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยี (X ₃)	.779**	สูง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X ₄)	.864**	สูง
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X ₅)	.833**	สูง
โดยรวม (X _t)	.882**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปร พบว่า ทุกตัวแปรอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การพัฒนาบุคลากร (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยี (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.827**	สูง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.832**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยี (X_3)	.797**	สูง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	.837**	สูง
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5)	.864**	สูง
โดยรวม (X_t)	.877**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปร โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และ การใช้เทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_4)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.746**	สูง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.750**	สูง
3. การใช้เทคโนโลยี (X_3)	.743**	สูง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	.790**	สูง
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5)	.820**	สูง
โดยรวม (X_t)	.813**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_4) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนาบุคลากร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความทุ่มเท (Y₅)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ความทุ่มเท (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.825**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₂)	.814**	ปานกลาง
3. การใช้เทคโนโลยี (X ₃)	.799**	ปานกลาง
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X ₄)	.869**	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X ₅)	.844**	ปานกลาง
โดยรวม (X _t)	.875**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
กับความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความทุ่มเท (Y₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
เมื่อพิจารณาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารแต่ละตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ความทุ่มเท (Y₅) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมาก
ไปน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน
ระดับสูง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง การพัฒนา
บุคลากร (X₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₂)
มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยี (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์กัน
ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก จึงมีความ
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
อย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่าย (Simple Regression analysis) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ (X ₅)	.918	.842	.841	.351	.038	.378	9.322**	.000
ประสิทธิภาพของ การใช้งบประมาณ (X ₄)	.944	.892	.891	.358	.036	.372	9.872**	.000
การพัฒนา บุคลากร (X ₁)	.950	.902	.901	.274	.044	.241	6.192**	.000

$$\alpha = 0.065 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.17721$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่ามี 3 ตัวแปร ที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) และการพัฒนาบุคลากร (X₁) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17721

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = 0.065 + .351X_5 + .358X_4 + .274X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY'_t = .378Z_5 + .372Z_4 + .241Z_1$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความศรัทธา/ความเชื่อมั่น
(Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X ₂)	.882	.777	.777	.250	.051	.291	4.927**	.000
การพัฒนา บุคลากร (X ₁)	.903	.815	.814	.310	.062	.272	4.972**	.000
ปัจจัย สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ (X ₅)	.910	.829	.827	.229	.055	.247	4.139**	.000
ประสิทธิภาพของ การใช้งบประมาณ (X ₄)	.912	.833	.831	.138	.048	.143	2.843**	.005

$\alpha = 0.342$ S.E._{est} = ± 0.23197

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 4 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₂) การพัฒนาบุคลากร (X₁) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) และประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.23197

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 0.342 + .250X_2 + .310X_1 + .229X_5 + .138X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_1' = .291Z_2 + .272Z_1 + .247Z_5 + .143Z_4$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร (X_1)	.870	.756	.756	.542	.074	.410	7.279	.000
ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4)	.898	.806	.805	.442	.057	.395	7.773	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2)	.899	.809	.807	.132	.056	.132	2.356	.019

$$a = -0.574 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.28767$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การพัฒนาบุคลากร (X_1) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28767

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = -0.574 + .542X_1 + .442X_4 + .132X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_2' = .410Z_1 + .395Z_4 + .132Z_2$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความเป็นสมาชิก
ขององค์กร (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ปัจจัย สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ (X5)	.864	.746	.745	.469	.061	.466	7.644**	.000
ประสิทธิภาพของ การใช้งบประมาณ (X4)	.879	.773	.772	.286	.059	.274	4.836**	.000
การพัฒนา บุคลากร (X1)	.882	.779	.777	.219	.072	.177	3.035**	.003

$$\alpha = 0.110 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.28881$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.28881

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 0.110 + .469X_5 + .286X_4 + .219X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_3' = .466Z_5 + .274Z_4 + .177Z_1$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ปัจจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X5)	.820	.673	.672	.544	.060	.552	9.045**	.000
ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X4)	.834	.695	.693	.314	.062	.306	5.023**	.000

$a = 0.647$ S.E._{est} = ± 0.33244

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) และประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33244

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.647 + .544X_5 + .314X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .552Z_5 + .306Z_4$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ด้านความทุ่มเท (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ประสิทธิภาพของ การใช้งบประมาณ (X ₄)	.869	.756	.755	.534	.059	.500	9.022**	.000
ปัจจัย สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ (X ₅)	.885	.784	.783	.276	.061	.268	4.501**	.000
การพัฒนา บุคลากร (X ₁)	.888	.788	.787	.195	.072	.154	2.693**	.007

$$\alpha = -0.016 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.28892$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X₄) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) และการพัฒนาบุคลากร (X₁) และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28892

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y'_t = -0.016 + .534X_4 + .276X_5 + .195X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY'_t = .500Z_4 + .268Z_5 + .154Z_1$$

ตาราง 37 สรุปตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ความผูกพันต่อองค์กรของ ครูในโรงเรียน					สรุปอำนาจ พยากรณ์ โดยรวม
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _t
1. การพัฒนาบุคลากร (X ₁)	✓	✓	✓	×	✓	✓
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ในการทำงานวิธีใหม่ (X ₂)	✓	✓	×	×	×	×
3. การใช้เทคโนโลยี (X ₃)	×	×	×	×	×	×
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X ₄)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X ₅)	✓	×	✓	✓	✓	✓

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร 5 ตัวแปร มี 3
ตัวแปร ที่มีอำนาจพยากรณ์การความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน คือ สภาพแวดล้อม
การเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำ
ตัวแปรปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ทั้ง 3 ตัว ที่มีอำนาจพยากรณ์การความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน โดยรวมไปหาแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
เพื่อให้ผู้บริหารนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารไปใช้ในการบริหารโรงเรียนต่อไป

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า
“ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์การความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่าย
(Simple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนโดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารทั้ง 3 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางพัฒนา ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สร้างโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสภาพห้องเรียน ห้องน้ำ อาคารเรียนที่เหมาะสมสวยงาม สะอาด ปลอดภัย บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใส รั้งงานบริหาร รู้รักสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...มีการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็นที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้ ให้ทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีความสุขและเป็นองค์กรที่ใช้ความถูกต้อง / เหตุผลในการ สื่อสารในองค์กรเป็นหลัก...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...จัดบรรยากาศในการทำงานในลักษณะการมีส่วนร่วม ทำงานเป็น ทีม มีเป้าหมายเดียวกัน เป็นแบบกัลยาณมิตร และเป็นประชาธิปไตย...”

(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการ ทำงานทั้งด้านกายภาพ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหาร และครูจะต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดกิจกรรมที่เน้นการทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ เช่น การแสดงความเคารพซึ่งกันและกันให้เกียรติผู้ใหญ่ อ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู โดยผู้ใหญ่ก็ควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นพี่น้องซึ่งจะนำมาสู่บรรยากาศแห่งความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีการช่วยเหลือกันทั้งในด้านความรู้วิชาการและการดำเนินงานในด้านอื่น ๆ...”

(จุฬารรณ สุขจินดา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจกัน มีความเป็นพี่น้องกันในองค์กร...”

(ชัยประสิทธิ์ เปรตแก้ว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...จัดทรัพยากรให้เพียงพอในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียน สภาพแวดล้อมน่าอยู่ น่าเรียน สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เหมาะสมหลากหลาย...”

(กนกวรรณ รุณจักร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน...”

(ธวัชชัย ชาเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

“...โรงเรียนมีแผนการพัฒนาบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศทางวิชาการและความเป็นกัลยาณมิตร...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
(X₅) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 38

ตาราง 38 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	โดยภา ภาวะบตร	ธวัชชัย ไชยโกล	พนม ธรรมนท	สมพงษ์ ศวันไชย	ไมตรี สัพโส	จุฬารัตน์ สุขจันดา	ชัยประสิทธิ์ เพ็ญดีแก้ว	กนกวรรณ รุ่งจักร	ธวัชชัย ซาเหလာ	วีระศักดิ์ สุวรรณไตร	ความถี่	ร้อยละ
1. สร้างโรงเรียนเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ มีสภาพห้องเรียน ห้องน้ำ อาคารเรียนที่เหมาะสม สวยงาม สะอาด ปลอดภัย	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	7	70
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ของครู บุคลากร มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	✓		✓	✓	✓		✓		✓		6	60
3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กรให้มีความเป็น กัลยาณมิตร		✓	✓		✓	✓	✓			✓	6	60
4. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู					✓						1	10

จากตาราง 38 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรร
ทางการบริหาร สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน
โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนว
ทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X₅) เรียงลำดับ
จากมากไปน้อย ดังนี้

1. สร้างโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสภาพห้องเรียน ห้องน้ำ อาคารเรียนที่เหมาะสมสวยงาม สะอาด และปลอดภัย
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความเป็นกัลยาณมิตร

2. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...วางแผนในการใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภาคีเครือข่าย สมาคมต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาที่จำเป็น...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ และจัดสรรหางบประมาณเพื่อช่วย สนับสนุน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก มีการประชุมวางแผนงบประมาณการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน จัดทำแผนงบประมาณในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ที่สามารถใช้ในสถานศึกษาได้จริง นำเทคโนโลยีมาจัดสรรงบประมาณและมีการประเมินผลการใช้งบประมาณ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...ควรมีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส โดยจัดสรรงบประมาณให้สามารถปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในด้านการจัดการความรู้ และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงาน...”

(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...จัดสรรงบประมาณให้ตามความจำเป็นของแต่ละโครงการ สร้างความเชื่อมั่นในองค์กรให้มีแนวคิดที่ไปในทิศทางเดียวกัน เห็นคุณค่างบประมาณ ที่ได้และใช้จ่ายตามความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำเทคโนโลยีมาช่วย ในการจัดการทรัพยากร...”

(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการงบประมาณ โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความ เสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียน หลักการกระจายอำนาจ มีความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...การพัฒนาการบริหารด้านงบประมาณ โดยมีส่วนสำคัญกับผู้ใช้ ประโยชน์ มีหลักการมีส่วนร่วมในการระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากร ทั้งงบประมาณ และแหล่งเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีมาจัดการทรัพยากร และมีแผนพัฒนาการใช้ งบประมาณ...”

(จุฬารัตน สุขจินดา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสร้างความร่วมมือประสานงานที่ดีกับชุมชน ระดม ทรัพยากร ทุนทรัพย์ โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่าย...”

(ชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทรัพยากร ที่จำเป็นมีแผนงานโครงการบริหารงบประมาณที่ชัดเจนทันยุคสมัย เหมาะกับชุมชน ของสถานศึกษาใช้งานได้จริง...”

(กนกวรรณ รุณจักร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...มีการกำหนดแนวทาง วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ระดมทุนทรัพยากร นำเทคโนโลยีมาจัดการทรัพยากร มีความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบ ได้ และมีประสิทธิภาพ...”

(อวัชชัย ซาเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ผู้บริหารวางแผนงบประมาณประจำปี วางระบบการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐานและมีผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงาน มีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ ประเมินผลการจ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการ เพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดภายในโรงเรียน...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณ (X₄) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 39

ตาราง 39 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจัยประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณ (X₄)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ไชยา ภาวบุตร	อวัชชัย โพธิ์ใส	พนม ธรรมนัท	สมพงษ์ ศวันไชย	โมตรี สัพโส	จุฬารัตน สุขจันทร์	ชัยประสิทธิ์ เพ็ญศรีแก้ว	กนกวรรณ รุณจักร	อวัชชัย ซาเหลา	วีระศักดิ์ สุวรรณไตร	ความถี่	ร้อยละ
1. วางแผนในการใช้งบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ	✓	✓		✓	✓				✓	✓	6	60

ตาราง 39 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ใช้ภาษา มาตรฐาน	อธิบาย ให้ชัดเจน	พบ หลักฐาน	สมเหตุ สมผล	ไม่ มีข้อสงสัย	พิจารณา แล้ว	ช่วย ประสิทธิ ผล	การ ประเมิน ผล	อธิบาย ให้ชัดเจน	วิเคราะห์ แล้ว	ความ ถี่	ร้อยละ
2. มีการระดมทรัพยากรด้าน งบประมาณ และจัดสรรหา งบประมาณเพื่อช่วย สนับสนุน การจัดการศึกษาจากหน่วยงาน ภายนอก	✓	✓				✓	✓	✓	✓		6	60
3. มีการประชุมวางแผน งบประมาณ จัดทำแผน งบประมาณ และมีการประเมินผล การใช้งบประมาณ	✓	✓		✓	✓				✓	✓	6	60
4. มีแผนงานโครงการบริหาร งบประมาณที่ความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้		✓	✓	✓				✓	✓	✓	6	60
5. มีการนำเทคโนโลยีมาจัดการ ทรัพยากร		✓	✓	✓			✓	✓	✓		6	60

จากตาราง 39 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. วางแผนในการใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ

2. มีการระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ และจัดสรรหา
งบประมาณเพื่อช่วย สนับสนุน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก
3. มีการประชุมวางแผนงบประมาณ จัดทำแผนงบประมาณ และมีการ
ประเมินผลการใช้งบประมาณ
4. มีแผนงานโครงการบริหารงบประมาณที่ความคล่องตัว โปร่งใส
และสามารถตรวจสอบได้
5. มีการนำเทคโนโลยีมาจัดการทรัพยากร

3. การพัฒนาบุคลากร

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยจัดสรรทางการบริหาร
ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
จัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีการจัดประชุมครูประจำเดือนทุกเดือน...”
(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 4 มกราคม 2568)

“...มีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ วางคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ
มอบหมาย สนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ...”
(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2568)

“...มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกด้วยการเป็นต้นแบบแล้ว
สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติตาม...”
(พนม ชูระนนท์, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร
มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน...”
(สมพงศ์ ดีวันไชย, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...พัฒนาบุคลากร ให้กำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน
สนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริม จูงใจ...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อความหลากหลายของการทำงาน
ในหลายด้าน มอบหมายงานที่ตรงกับคนที่เหมาะสม ออกนิเทศติดตามเพื่อการ
พัฒนาที่สม่ำเสมอ และสนับสนุนความก้าวหน้า...”

(จุฬารัตน สุขจินดา, สัมภาษณ์, 7 มกราคม 2568)

“...ให้ทุกคนในโรงเรียนมีสิทธิเสมอภาค เท่าเทียมกัน และเป็นส่วน
หนึ่งของโรงเรียน สร้างขวัญและกำลังใจให้ได้รับการพัฒนาตนเอง...”

(ชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนาวิชาการ ศึกษาต่อ
เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากร มอบหมายงานในสิ่งที่บุคลากรแต่ละคนถนัด
เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ...”

(กนกวรรณ รุณจักร, สัมภาษณ์, 3 กุมภาพันธ์ 2568)

“...เลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการทำงาน และ
บุคลากรต้องมีความอดทนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน สร้างขวัญและกำลังใจ
และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำวิทยฐานะที่สูงขึ้น...”

(ธวัชชัย ซาเหลา, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

“...สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร มีความเสียสละ ทุ่มเท และ
อดทน ซึ่งบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมาก วางบุคลากร
ให้สมกับงาน...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2568)

จากข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การพัฒนาบุคลากร
(X₁)การพัฒนาบุคลากร (X₁) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังตาราง 40

ตาราง 40 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 การพัฒนาบุคลากร (X₁)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ใช้ภาษา ภาพประกอบ	ใช้ ตัวชี้วัด โฟลเดอร์	พัฒนา กระบวนการ สอน	สมรรถนะ ด้าน วิชาชีพ	เมตริก สฟโฟล	คุณภาพ งาน สอน	ช่วย ประสิทธิ ผล	การ ประเมิน ผล	ตัวชี้ วัด	การ วัด ผล	ความ ถี่	ร้อยละ
1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	70
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	7	70
3. มีการจัดประชุมครูประจำเดือนทุกเดือน	✓										1	10
4. มีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอวางแผนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี			✓		✓		✓		✓	✓	5	50
6. ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีโอกาสแสดงผลงานและจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงาน				✓		✓					2	20

จากตาราง 40 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร การพัฒนาบุคลากร (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร การพัฒนาบุคลากร (X_1) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. มีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ วางคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ

มอบหมาย

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ

4. สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3
4. เพื่อค้นหาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3 และสมการพยากรณ์

5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีของความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอย่างน้อย 1 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,613 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหาร 195 คน และครู จำนวน

2,418 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 355 คน และเนื่องจากการจัดกลุ่มในโรงเรียนเขตพื้นที่ต้องการศึกษา ตามบัญชีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มโรงเรียนตามที่ตั้ง อยู่ในเขตภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยสุ่มจากกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ (มีโรงเรียนมากกว่า 10 โรงเรียน) 1 โรงเรียน และสุ่มจากกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก (มีโรงเรียนน้อยกว่า 10 โรงเรียน) 1 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่างมี จำนวน 2 ศูนย์เครือข่าย ซึ่งได้แก่ 1) ศูนย์เครือข่ายลำน้ำยาม และ 2) ศูนย์เครือข่ายแพด – หนองบัวลิม จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 24 คน และครู จำนวน 336 คน จาก 21 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ศูนย์เครือข่าย สถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการ บริหาร จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การใช้เทคโนโลยี 4) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ 5) สภาพแวดล้อมการ เรียนรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น 2) การยอมรับเป้าหมาย 3) ความเป็นสมาชิกขององค์กร 4) ความจงรักภักดีต่อองค์กร

5) ความทุ่มเท ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น
ปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก้ไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน
5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถาม
ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความ
เชื่อมั่น พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.465 – 0.870
และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.494 – 0.924 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน
ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้
แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัย
จะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์
ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานมีความ

แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา คือ ศูนย์เครือข่าย
ลำน้ำยามและศูนย์เครือข่ายแพด – หอนงบัวลิ้ม ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด
Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน การ
ทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)
ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe’s Method) และ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

4.4 สมมติฐานข้อ 4 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารอย่างน้อย 1 ตัว
สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ โดยใช้สถิติการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อ
องค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และใช้การวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผล ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และภาวะผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความศรัทธา / ความเชื่อมั่น ความทุ่มเท ความเป็นสมาชิกขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการยอมรับเป้าหมาย

2. เปรียบเทียบปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาและขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X) กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xyt} = 0.943$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มีจำนวน 3 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) และการพัฒนาบุคลากร (X_1) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 90.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17721

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.065 + .351X_5 + .358X_4 + .274X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY_t' = .378Z_5 + .372Z_4 + .241Z_1$$

5. แนวทางการพัฒนา โดยการนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 3 ตัวแปร ดังนี้

5.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) สร้างโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีสภาพห้องเรียน ห้องน้ำอาคารเรียนที่เหมาะสมสวยงาม สะอาด และปลอดภัย 2) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของครู บุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรให้มีความเป็นกัลยาณมิตร

5.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) วางแผนในการใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 2) มีการระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ

และจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วย สนับสนุน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก
3) มีการประชุมวางแผนงบประมาณ จัดทำแผนงบประมาณ และมีการประเมินผลการใช้
งบประมาณ 4) มีแผนงานโครงการบริหารงบประมาณที่ความคล่องตัว โปร่งใสและ
สามารถตรวจสอบได้

5.3 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารในการพัฒนาบุคลากร มีแนวทาง
พัฒนา ดังนี้ 1) มีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ วางคนให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 3) เปิดโอกาสให้บุคลากร
ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4) สร้างขวัญกำลังใจ
ให้กับครูและเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา
และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

1.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณา
รายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายโดยใช้องค์ประกอบทางการ
บริหารที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารที่เป็น
ประโยชน์ต่อทางการศึกษาที่ส่งผลต่อผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งให้มีความ
สอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบันผู้บริหารควรนำเอาด้านภาวะผู้นำเข้าใช้ในการ
บริหารงานเพื่อใช้เป็นแรงจูงใจของการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน
สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล ปากดีสี (2560, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัย
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารงาน

วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตาภา จันปุ่ม (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดี มีค่านิยม และเป้าหมายต่อสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดอยู่ โดยผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน ประกอบกับผู้บริหารนำนโยบายของตนสังกัดมาใช้ในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความศรัทธา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา กิจส่งเสริมกุล (2561, หน้า 321) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และขนาดสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรสรินทร์ แก้วเกิด (2566, หน้า 280) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคัตสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าคุณศูนย์เครือข่ายขนาดเล็กมีจำนวนของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันไม่มาก ส่งผลให้การ สื่อสารทำได้ง่ายและทั่วถึง ผู้บริหารสามารถบริหารงานในด้านต่าง ๆ ทั้งการวางแผนงาน การปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนริศรา จินดาพันธุ์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า ความผูกพัน ที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์เรทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจ และสามารถสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลทางด้านความคิดในการดำเนินงานของสมาชิก ในองค์กรสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 31) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่จะมาสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสาร มีความเห็นอกเห็นใจและสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำ จะต้องมามีอิทธิพลทางด้านความคิดในการเป็นผู้นำหลาย ๆ สถานการณ์สามารถสร้างความ เปลี่ยนแปลงของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามลำดับก่อนหลังได้อย่างดี

2.2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการบริหารงานของสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง

ถูกจำกัดทรัพยากรในการบริหารด้วยจำนวนนักเรียน ซึ่งโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่าย่อมได้รับการจัดสรรที่มากกว่า รวมถึงการบริหารจัดการด้านงบประมาณในโรงเรียนที่มีงบประมาณมากต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณควบคุม ตรวจสอบ และมีการประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ อีกทั้งสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติชัย อาจหาญ (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แก้วกาญจน์ กิมาวุธณ์ (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิเรก ลิภา (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูในแต่ละศูนย์เครือข่ายสถานศึกษามีการปรับตัวและการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญ ดูแล เอาใจใส่ ครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาและอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยสำคัญในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบุคคล อาจได้แก่บุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน ลักษณะบรรยากาศในโรงเรียน

กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมทางสังคม และการสร้างแรงจูงใจอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นความผูกพัน ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติในการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การบริหารงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday et al (1982, p. 27) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากรในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กรมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากรในการทุ่มเท ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาค้นพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยการสร้างจิตสำนึกรักองค์กร การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การสร้างทีมงาน ผู้บริหารมีการสื่อสารพูดคุยกับครูถึงเรื่องสารทุกข์สุขดิบ ซึ่งนอกเหนือจากเรื่องงาน การเข้าใจห่วงใยทุกคนอย่างเท่าเทียม รับฟังความคิดเห็นของครู เป็นที่ปรึกษาที่ดีคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้กับครู ทำให้ครูมีการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและอุทิศตนอย่างเอาใจใส่ มีความภูมิใจ พร้อมปกป้องโรงเรียนเมื่อมีสิ่งไม่ดีมากระทบ ให้การสนับสนุนโรงเรียนและพร้อมที่จะช่วยเหลือโรงเรียนทุกเมื่อ ส่งผลให้โรงเรียนมีความเข้มแข็ง ทำให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา กิจสงเสริมกุล (2561, หน้า 321) ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาค้นพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา รายได้ต่อเดือน และวิทยฐานะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรพล ภูมั่ง (2565, หน้า 144) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาด โรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X) กับความผูกพันต่อ องค์กรของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา หันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นที่ยอมรับของสังคม ยึดมั่นในความถูกต้องต่อสถานศึกษา และต่อผู้ร่วมงาน ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน บริหารงานด้วยความโปร่งใส มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา สามารถชี้แจงได้เมื่อ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง สังคมภายนอกมีข้อสงสัย ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการปรับปรุงกลไกการทำงานให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน ทำให้ครู และบุคลากรเกิดความไว้วางใจเชื่อใจในการทำงานของผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความสามารถในการระดมทุนและทรัพยากร และใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวมอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ได้ขับเคลื่อน สถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลการวิจัยศุภมาส ราชวัตร (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.957$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติชัย อาภาหาญ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของดาราพร ใจเที่ยง (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) และการพัฒนามนุษย์ (X_3) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 90.1 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.17721 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและเหมาะสม มีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลการใช้งบประมาณ สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถและมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภาส จิตร์ศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร และด้านการจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006 สอดคล้องกับผลการวิจัยของกนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ / ทรัพยากร
 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ สอดคล้อง
 กับผลการวิจัยของ ดิเรก ลิภา (2566, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการ
 บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 โดย 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
 ด้านงบประมาณ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 1 ด้าน
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านบุคลากรและการพัฒนาบุคลากรซึ่งปัจจัย
 ทั้ง 5 ด้านรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 ได้ร้อยละ 61.80 และมีความคลาดเคลื่อนของมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.339

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพัน
 ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 3 มีจำนวน 3 ปัจจัย จากทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
 ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนอย่างเต็ม
 ศักยภาพ โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียน
 และร่วมแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ตลอดจนการสนับสนุน ด้านการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา
 และมีการประเมินผลการทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงิน
 งบประมาณไปในแต่ละด้าน เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และสร้าง
 ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนการรับรู้บทบาทและหน้าที่
 ของตนเองอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รสรินทร์ แก้วเกิด (2561, หน้า
 280) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูใน
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า
 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา
 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การพัฒนาสมรรถนะของ

ครู โครงสร้างองค์กรและการติดต่อสื่อสาร และงบประมาณ ทำนายการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของยุพา กิจสงเสริมกุล (2561, หน้า 321) ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา คือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุมวางแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เข้าใจงานในหน้าที่ได้อย่างชัดเจน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยศุภมาส ราชวัตร (2564, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านแรงจูงใจ และด้านการติดต่อสื่อสารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมได้ร้อยละ 92.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.11

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร เกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดความทุ่มเทและมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กรให้เกิดความก้าวหน้า

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน สร้างเจตคติที่ดี และส่งเสริมการคิดในเชิงบวก เพื่อให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความศรัทธาจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) และการพัฒนาบุคลากร (X_3) ในกรณีที่มหาวิทยาลัยทางการบริหารจำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา ควรจัดทำนโยบายเพื่อพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ปัจจัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ปัจจัยประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และปัจจัยการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานในสถานศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายอื่น ๆ ในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูและจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

2.3 ควรนำปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรกนก พุดน้อย. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติชัย อัจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกษแก้ว เจริญเกตุ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติศักดิ์ โมครัตน์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แก้วกาญจน์ กิมานุวัฒน์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เค็ก อ่อนพุ่ม. (2561). ปัจจัยที่ส่งต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- แคทรียา บุตรศรีผา. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทรา อิ่มในบุญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามงาน
โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิระพร จันทรภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรพล ภูขม้ง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันในองค์กรของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- จิราวรรณ วิฒนสุระ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผล
ในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ พันสวรรค. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
สถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จุฑามาศ อิศระกัญญ. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัย
ในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เจนภาพ ชาโมลส์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชฎารัตน์ พลเดช. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุบรี ม่วงกุ่ม. (2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.
ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ฐิตาภา จันปุม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนันท์ เศวตพงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.
วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1),
140 – 149.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ณัฐดนัย วงษาเนาว์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงพร โพธิ์สร. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู
ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงพร สุพลดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
โรงเรียนในอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- คาราพร ใจเที่ยง. (2566). *ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิเรก ลิภา. (2566). *ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวิช อุคมา. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ทศพร หงษาชาติ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาสถานศึกษาภาคีรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทพร ชวนชอบ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นพพร โพสุวัน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, 6(1), 39.
- นฤมล ปากดีลี. (2564). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นริศรา จินดาพันธุ์. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณี อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 35 – 42.
- นิกร แดงรอด. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิวัติ จันทราช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย. มหาวิทยาลัยศรีปทุม: กรุงเทพฯ.
- นิรนุช ชัยปิน. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประภาษ จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี साโพรวัน. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยธิดา วัชศพาร์ (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมระดับ 5 ดาวแห่งหนึ่ง ย่านเจริญนคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.บ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปิยวรรณ ดิดโสตา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรศิริ สังขทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2(9), 55 – 67.
- พรสวรรค์ เหลาเวียง. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พระพงษ์ บัวชุม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เฟื่องฟ้า เรืองเวช. (2558). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 12(23), 71 – 81.*
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาควงภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561). *ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(1), 321 – 337.
- รสรินทร์ แก้วเกิด. (2566). *ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 6(2), 280 – 294.*
- ลักษณาวดี บุญพบ. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลูน้า เจนหัดพล. (2564). *ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*

- วรพร จันทรรวงทอง. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของผู้หญิงวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรัชยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วสันต์ แก้วท่า. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตยา ราชักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาลิณี หัสกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร วงศ์สุวรรณ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร พรหมโสภา. (2559). *ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คุุมาส ราชวัตร. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 . วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สอนทะลิต แก้ววิเสด. (2561). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของหน่วยงานภาครัฐ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- โสพิศ ภาชนะ. (2561). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุชาดา ถาวรชาติ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.*
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- สุนิดา วงศ์ซารี. (2559). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูศูนย์วิชาการ
วังโบสถ์ - ปอไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิดา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2566). แผนปฏิบัติการ
ประจำปี 2566. เข้าถึงได้จาก <https://sakonnakhon3.go.th/new/?p=14586>.
26 มีนาคม 2566
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการบริหารงาน
งบประมาณ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์
ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559) การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัญญา คำสอด. (2559). ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อนุสรฯ สิงห์โต. (2561). *การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร* สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อินทรีฯ ชูศรีทอง. (2563). *รูปแบบการพัฒนาครูการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิสริยา รัชกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1993). *Organization commitment; the development and test of a three component model*. British Columbia: Whistler.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 14.
- Bass, B. M. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership*. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Buchanan, I. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533 – 545.
- Chinomona, R., & Cheng, J. (2013). Distribution channel relational cohesion exchange model: A small-to-medium enterprise manufacturer's perspective. *Journal of Small Business Management*, 51(2), 256 – 275.

- Crotts, J., & Turner, G. (1999). *Determinants of intra – firm trust in Buyer – Seller Relationship in the International Travel Trade*.
- Evero, D. A. (1998). A Study of Teacher/ Principle Problem Interaction in Rural Elementary School of the Heart of Georgia Co – operative Education Service Agency. *Organization Development Journal*, 4(7), 245 – A.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Foster, R. M. (1998). Perception of Elementary School Principals and Selected Professors of Education Administration Concerning Pre – Service Training.
- Greenberg, J. (2002). *Managing behavior in organizations (3rd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Grusky, O. (2005). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(1), 488 – 503.
- Hackman, J.R., & Oldham, G. (2004). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organization Behavior & Humman Performance*, 16(1), 250 – 279.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- House, Robert J. (1974). Path – Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*.
- Johns, G. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work*. 4th ed. USA: Harper Collin Publishers.
- May, G., et al. (2004). The Psychological Condition of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, (77), 11 – 37.
- Mowday (1982). *Employee – organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W, Lyman, W., Richard, M., & James, W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603 – 609.

- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1991). *The etiology of organizational commitment*. Irvine: University of California.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46 – 56.
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*. (2nd ed.) Scott: Foreman.
- Steers, R. M. (1991). *Motivation and workbehavior (5th ed.)*. New York: McGraw – Hill Book Company.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาค่า IOC เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร
ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
4. นายไมตรี ลัพโส
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. นางจุฬารรณ สุขจันดา
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา

เรื่อง ปัจจัยการบริหารตามแนวคิดวิถีใหม่ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายพนม ธุระนนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
5. นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นายชัยประสิทธิ์ เปริดแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นางจุฬารัตน์ สุขจันดา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแพงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

9. นางกนกวรรณ รุณจักร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นายวัชชัย ซาเหลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านอากาศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๐๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณรงก์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๐๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงก์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๗๒/ว ๓๐๐๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณัฐรงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณัฐรงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้วิชาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธวัชชัย ขาเหลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณรงก์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ โพธิ์วัฒน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายณรงก์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรงค์ อุตพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงค์ อุตพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขื่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรงศ์ อุตระหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุตระหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะหว้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณฤงค์ อุตพงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุตพงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่อมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาทะนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณฤงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสต์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคึม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัยให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเม่นน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายณฤงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๐๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบะยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๑๘๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณฤงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๙๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๘๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าแร่แดงปลาปาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายณรงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๖๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ๓.๓๔๔ เชียง
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณฤงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงศ์ อุตระหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุตระหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงศ์ อุตระหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุตระหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพนม สุระนนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงค์ อุตระหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงค์ อุตระหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงศ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมพงษ์ ดีวันไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงศ์ อุตตรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุตตรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๙

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายไมตรี สัพโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณฤงค์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤงค์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๘๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายชัยประสิทธิ์ เพรศแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงก์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๐๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงก์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายอรัชชัย ขาเหลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวีสต์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณฤกษ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโคกโพธิ์ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจันทวรรณ สุขจินดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณรงศ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณรงศ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๘๖๔ ๘๘๔๔

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกนกวรรณ รุนจักร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้วย นายณกรณ์ อุดรหงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๒๐๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้สัมภาษณ์ท่านด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานวัน - เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณกรณ์ อุดรหงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๖๔ ๘๘๔๔

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ได้"

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ไม่แน่ใจว่าใช้ได้"

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ "ใช้ไม่ได้"

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นายณฤรงค์ อุดรหงษ์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา 1.1 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก 1.2 ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่				
2	ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน 2.1 ขนาดเล็ก 2.2 ขนาดกลาง 2.3 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ				

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
1. การพัฒนาบุคลากร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีใจรักงานและคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีใจรักงานและคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
	1	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน				
	2	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน				
	3	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน				
	4	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน				
	5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา				
	6	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู				
	7	โรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร				
	8	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน				
	9	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ ในการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล แล้วกระตุ้นให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้				
1	ครูผู้สอนและบุคลากรยอมรับความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร				
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม				
3	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ				
4	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ				
5	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้				
6	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน				
7	ผู้บริหารว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำผิดโดยใช้เหตุผล ให้โอกาสชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข				
8	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน				
9	ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
3. การใช้เทคโนโลยี		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การใช้เทคโนโลยี หมายถึง สื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับการใช้งาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการกำกับ ติดตาม การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้มากขึ้น				
1	โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด				
2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน				
3	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน				
5	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน				
6	โรงเรียนมีระบบกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีให้กับครูและนักเรียน				
7	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ				
8	โรงเรียนมีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
9	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ หมายถึง เงินที่นำมาใช้ในการจัดการบริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า มีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน และต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผน					
	1	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน แสดงโครงการดำเนินงาน ทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษา				
	2	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณการบริหาร กิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย				
	3	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนงบประมาณ				
	4	โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
	5	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี				
	6	โรงเรียนมีระบบควบคุมบัญชีงบประมาณที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้				
	7	มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ				
	8	โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ				
	9	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน				

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น			
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองในการพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ และร่วมแก้ไขปัญหา นักเรียน ตลอดจนการสนับสนุนด้านการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลการทำงานร่วมกัน				
1	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ครูมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออารีต่อกัน มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของโรงเรียน				
2	ครูในโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย				
3	ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทในการเป็นเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน				
4	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน				
5	โรงเรียนมีการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้				
6	โรงเรียนมีแผนการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ				
7	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน				
8	ผู้ปกครองและชุมชนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพนักเรียนและการเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนร่วมกับโรงเรียน				
9	ผู้ปกครองและชุมชนมีการติดตาม เฝ้าระวัง และคุ้มครองนักเรียน ด้วยรูปแบบ / วิธีการที่เหมาะสม				

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านความศรัทธา / ความเชื่อมั่น		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ด้านความศรัทธา/ความเชื่อมั่น หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ				
1	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหารตามโอกาสที่เหมาะสม				
2	โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน				
3	ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย				
4	ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อโรงเรียน				
5	ครูได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ				
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า				
7	ครูมีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ				

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
2. การยอมรับเป้าหมาย		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การยอมรับเป้าหมาย หมายถึง การยอมรับในข้อกำหนดที่องค์กรได้ตั้งไว้ด้วยความตระหนักและนิยมถือปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมีทิศทางที่สอดคล้องกับการทำงานไปในทางบวกและครูก็พร้อมที่จะทำงานทุกอย่างตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเข้มแข็งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
	1	ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานของโรงเรียน				
	2	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามีส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง				
	3	ผู้บริหารและครูผู้สอนมองเห็นภาพเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศ				
	4	ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ				
	5	ผู้บริหารและครูร่วมกันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ				
	6	ผู้บริหารและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน				
	7	ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น			
3. ความเป็นสมาชิกขององค์กร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงของครูที่ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในสถานศึกษาต่อไปด้วยความเต็มใจ มีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา มีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่เป็นสมาชิกทำงานให้กับสถานศึกษาต่อไป				
1	ครูมีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในโรงเรียนต่อไปด้วยความเต็มใจ				
2	ครูมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในโรงเรียนแห่งนี้				
3	ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน				
4	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน				
5	ครูมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ในการทำงานในโรงเรียน				
6	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ				
7	ครูรู้สึกอยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป				

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น				
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกของครูที่บ่งบอกถึงความรู้สึกรักเคารพ ความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความตั้งใจจริงของครูผู้สอนที่แสดงให้เห็นว่าตนจะปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาเดิม โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น					
	1	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงาน พร้อมทำงานอย่างเต็มที่				
	2	ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้				
	3	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนและรักษาชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
	4	ครูมักจะพูดถึงโรงเรียนในดานบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ				
	5	โรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด				
	6	ครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้ จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน				
	7	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ				

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น			
5. ความทุ่มเท		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ความทุ่มเท หมายถึง การกระทำของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม				
1	ครูมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน				
2	ครูมีความเต็มใจในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ				
3	ครูมีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงทันเวลา				
4	ครูพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน				
5	ครูไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน				
6	ครูทำงานไม่เสร็จในเวลา มักใช้วันหยุดมาทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ				
7	ครูมีความภูมิใจที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเจริญก้าวหน้า				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

...../...../.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้
ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนา
การศึกษา

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน
และตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผล
ออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบ
แบบสอบถาม

นายณรงค์ อุดรหงษ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา

☐ ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดเล็ก

☐ ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก

☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

การสอบถามครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
คัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตรา
ส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	✓				
00	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การพัฒนาบุคลากร						
1	โรงเรียนมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
2	โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรที่ชัดเจน					
3	โรงเรียนมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน					
4	โรงเรียนมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดีและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม และสัมมนา					
6	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู					
7	โรงเรียนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร					
8	ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้เกียรติและเกื้อกูลกัน					
9	โรงเรียนมีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
10	ครูผู้สอนและบุคลากรยอมรับความรู้ความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร					
11	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
12	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนางานทำงานอยู่เสมอ					
13	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยการประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
15	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
16	ผู้บริหารวากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำผิด โดยใช้เหตุผล ให้โอกาสชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข					
17	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้อย่างเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ เพื่อให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การใช้เทคโนโลยี						
19	โรงเรียนมีการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด					
20	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำนวัตกรรม / ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
21	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน					
23	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน					
24	โรงเรียนมีระบบกำกับติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านเทคโนโลยีให้กับครูและนักเรียน					
25	โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ					
26	โรงเรียนมีการดูแล รักษา เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
27	โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การดำเนินงานเพื่อความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ					

4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ

28	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษา					
29	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย					
30	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนงบประมาณ					
31	โรงเรียนมีการจัดเตรียมการอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
32	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี					
33	โรงเรียนมีระบบควบคุมบัญชีงบประมาณที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
34	มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ					
35	โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ					
36	มีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานและโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน					

ข้อ	ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้						
37	โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่ครูมีความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรู้สึกรักและเป็นเจ้าของโรงเรียน					
38	ครูในโรงเรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานและดีต่อร่างกาย					
39	ผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทในการเป็นเครือข่ายใน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน					
40	โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ มีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน					
41	โรงเรียนมีการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
42	โรงเรียนมีแผนการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
43	ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมนักเรียน					
44	ผู้ปกครองและชุมชนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพนักเรียนและการเสริมสร้างทักษะชีวิตของนักเรียนร่วมกับโรงเรียน					
45	ผู้ปกครองและชุมชนมีการติดตาม เฝ้าระวังและคุ้มครองนักเรียน ด้วยรูปแบบ/วิธีการที่เหมาะสม					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

การสอบถามครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของ
ท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียน	ระดับความเป็นจริง/ ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จาก ผู้บริหารตามโอกาสที่เหมาะสม	✓				
00	โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และ แนวทางดำเนินการที่ชัดเจนสามารถ นำทางไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓			

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านมีความคิดเห็นว่าครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหารตาม
โอกาสที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 ท่านมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทาง
ดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำทางไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อ ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านความศรัทธา/ความเชื่อมั่น						
1	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหาร ตามโอกาสที่เหมาะสม					
2	โรงเรียนมีเป้าหมาย กลยุทธ์และแนวทาง ดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำทางไปสู่ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3	ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
4	ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อ โรงเรียน					
5	ครูได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
6	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่จะทำให้ โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า					
7	ครูมีความสุขเมื่อสามารถทำงานนั้นได้ ประสบความสำเร็จ					
2. การยอมรับเป้าหมาย						
8	ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อ นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการ ดำเนินงานของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารสามารถทำให้ครูแต่ละคนเข้ามามี ส่วนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ บริหารงานในด้านต่าง ๆ อย่างแท้จริง					
10	ผู้บริหารและครูผู้สอนมองเห็นภาพ เป้าหมาย					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นเลิศ					
11	ผู้บริหารและครูมีความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจที่จะสร้างโรงเรียนของตนเองสู่ความเป็นเลิศ					
12	ผู้บริหารและครูรวมกันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ					
13	ผู้บริหารและครูสามารถมองการณ์ไกลเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน					
14	ครูมีความพอใจและยินดีในความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3. ความเป็นสมาชิกขององค์กร						
15	ครูมีต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกให้คงอยู่ในโรงเรียนต่อไปด้วยความเต็มใจ					
16	ครูมีภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในโรงเรียนแห่งนี้					
17	ครูมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
18	ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและยินดีจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
19	ครูมีความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ในการทำงานในโรงเรียน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนอยู่เสมอ					
21	ครูรู้สึกอยากทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ตลอดไป					

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

22	ครูมีความรู้สึกว่าการทำงานอยู่ในโรงเรียนนี้ทำให้มีความสุขและรักที่จะทำงานพร้อมทำงานอย่างเต็มที่					
23	ครูมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					
24	ครูจะรักษาผลประโยชน์ของโรงเรียนและรักษาชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
25	ครูมักจะพูดถึงโรงเรียนในดานบวกให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
26	โรงเรียนนี้เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด					
27	ครูเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้จะทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน					
28	มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					

5. ความทุ่มเท

29	ครูมีความรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน					
----	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ครูมีความเต็มใจในการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
31	ครูมีการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานเสร็จลุล่วงทันเวลา					
32	ครูพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน					
33	ครูไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
34	ครูทำงานไม่เสร็จในเวลา มักใช้วันหยุดมาทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
35	ครูมีความภูมิใจที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนเจริญก้าวหน้า					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 41 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม

ตอนที่ ที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	ศูนย์เครือข่ายสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1	ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 41 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีความ
สอดคล้องทั้งหมด 2 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 42 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 ปัจจัยคัตสรรทางการบริหาร									
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 42 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหารมีความสอดคล้อง
ทั้งหมด 45 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ตาราง 43 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู
ในโรงเรียน

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน									
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน									
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 43 พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมีความสอดคล้องทั้งหมด 35 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การพัฒนาบุคลากร (X_1) ค่าความเชื่อมั่น 0.880 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.547 – 0.752	1	0.547
	2	0.752
	3	0.598
	4	0.707
	5	0.692
	6	0.630
	7	0.580
	8	0.592
	9	0.606
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) ค่าความเชื่อมั่น 0.932 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.625 – 0.852	10	0.844
	11	0.820
	12	0.703
	13	0.837
	14	0.668
	15	0.852
	16	0.635
	17	0.625
	18	0.751

ตาราง 44 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การใช้เทคโนโลยี (X_3) ค่าความเชื่อมั่น 0.955 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.773 - 0.888	19	0.788
	20	0.843
	21	0.773
	22	0.853
	23	0.788
	24	0.832
	25	0.798
	26	0.852
	27	0.875
4. ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (X_4) ค่าความเชื่อมั่น 0.929 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.632 - 0.857	28	0.755
	29	0.742
	30	0.642
	31	0.765
	32	0.696
	33	0.788
	34	0.825
	35	0.632
	36	0.857
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) ค่าความเชื่อมั่น 0.953 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.685 - 0.903	37	0.757
	38	0.685
	39	0.851
	40	0.798
	41	0.837
	42	0.823
	43	0.796

ตาราง 44 (ต่อ)

ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	44	0.903
	45	0.869
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.547 – 0.903		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.930		

จากตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.930 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.547 – 0.903 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ปัจจัยที่ 3 การใช้เทคโนโลยี (X_3) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.955 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.773 – 0.888 2) ปัจจัยที่ 5 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (X_5) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.953 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.685 – 0.903 และ 3) ปัจจัยที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_2) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.932 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.625 – 0.852

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านความศรัทธา/ความเชื่อมั่น (Y ₁) ค่าความเชื่อมั่น 0.923 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.681 – 0.828	1	0.681
	2	0.817
	3	0.721
	4	0.780
	5	0.743
	6	0.828
	7	0.776
2. ด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y ₂) ค่าความเชื่อมั่น 0.974 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.837 – 0.963	8	0.893
	9	0.837
	10	0.963
	11	0.906
	12	0.963
	13	0.941
	14	0.873

ตาราง 45 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y ₃) ค่าความเชื่อมั่น 0.952 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.719 – 0.903	15	0.864
	16	0.880
	17	0.903
	18	0.868
	19	0.796
	20	0.719
	21	0.850
4. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y ₄) ค่าความเชื่อมั่น 0.949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.791 – 0.888	22	0.888
	23	0.878
	24	0.794
	25	0.833
	26	0.791
	27	0.833
	28	0.829
5. ด้านความทุ่มเท (Y ₅) ค่าความเชื่อมั่น 0.909 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.813 – 0.882	29	0.771
	30	0.784
	31	0.763
	32	0.755
	33	0.675
	34	0.755
	35	0.634
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.681 – 0.963		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945		

จากตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 และค่าอำนาจจำแนกของประสิทธิผลรายข้ออยู่ระหว่าง 0.681 – 0.963 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความเชื่อมั่นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับเป้าหมาย (Y₂) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.974 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.837 – 0.963 2) ด้านที่ 3 ด้านความเป็นสมาชิกขององค์กร (Y₃) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.952 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.719 – 0.903 และ 3) ด้านที่ 4 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (Y₄) มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.949 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.791 – 0.888

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

➔ T-Test

Group Statistics

	Experience	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalBa	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.5378	.46708	.04282
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.6188	.42623	.03338
TotalBb	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.4682	.55012	.05043
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.5372	.47720	.03738
TotalBc	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.4622	.59157	.05423
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.5513	.48090	.03767
TotalBd	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.5030	.55729	.05109
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.5662	.47057	.03686
TotalBe	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.5162	.48858	.04479
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.5907	.42370	.03319
TotalBf	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.5702	.52621	.04824
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.6021	.44860	.03514
TotalB	น้อยกว่า 10 ปี	119	4.5096	.47425	.04347
	ระหว่าง 10-20 ปี	163	4.5777	.40956	.03208

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
TotalBa	Equal variances assumed	2.575	.110	-1.512	280	.132	-.08094	.05352	Lower	Upper
	Equal variances not assumed			-1.491	240.376	.137	-.08094	.05429	-.18789	.02601
TotalBb	Equal variances assumed	2.812	.095	-1.125	280	.262	-.06906	.06140	-.18992	.05180
	Equal variances not assumed			-1.100	232.212	.272	-.06906	.06277	-.19273	.05461
TotalBc	Equal variances assumed	3.978	.047	-1.393	280	.165	-.08909	.06395	-.21497	.03679
	Equal variances not assumed			-1.349	221.732	.179	-.08909	.06603	-.21921	.04103
TotalBd	Equal variances assumed	4.133	.043	-1.029	280	.304	-.06317	.06136	-.18396	.05762
	Equal variances not assumed			-1.003	227.851	.317	-.06317	.06299	-.18730	.06096
TotalBe	Equal variances assumed	7.547	.006	-1.367	280	.173	-.07450	.05452	-.18183	.03282
	Equal variances not assumed			-1.337	232.167	.183	-.07450	.05574	-.18433	.03532
TotalBf	Equal variances assumed	2.765	.097	-.548	280	.584	-.03188	.05822	-.14647	.08272
	Equal variances not assumed			-.534	229.401	.594	-.03188	.05968	-.14946	.08571
TotalB	Equal variances assumed	3.711	.055	-1.290	280	.198	-.06811	.05281	-.17206	.03585
	Equal variances not			-1.261	231.492	.209	-.06811	.05403	-.17456	.03835

T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalAa	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.7014	.35495	.03763
	ครูผู้สอน	267	4.5003	.51973	.03181
TotalAb	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6196	.41142	.04361
	ครูผู้สอน	267	4.4516	.55867	.03419
TotalAc	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6340	.40917	.04337
	ครูผู้สอน	267	4.4414	.55133	.03374
TotalAd	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6854	.40359	.04278
	ครูผู้สอน	267	4.4537	.56391	.03451
TotalAe	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6356	.41595	.04409
	ครูผู้สอน	267	4.4719	.53427	.03270
TotalA	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6552	.37185	.03942
	ครูผู้สอน	267	4.4638	.50631	.03099

Independent Samples Test										
Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TotalAa	Equal variances assumed	13.403	.000	3.396	354	.001	.20118	.05925	.08466	.31769
	Equal variances not assumed			4.083	221.326	.000	.20118	.04927	.10408	.29827
TotalAb	Equal variances assumed	10.628	.001	2.610	354	.009	.16800	.06437	.04140	.29461
	Equal variances not assumed			3.032	203.932	.003	.16800	.05542	.05874	.27726
TotalAc	Equal variances assumed	5.570	.019	3.028	354	.003	.19262	.06360	.06753	.31770
	Equal variances not assumed			3.505	202.240	.001	.19262	.05495	.08427	.30097
TotalAd	Equal variances assumed	11.655	.001	3.581	354	.000	.23167	.06470	.10443	.35892
	Equal variances not assumed			4.215	210.332	.000	.23167	.05497	.12332	.34003
TotalAe	Equal variances assumed	5.470	.020	2.636	354	.009	.16372	.06211	.04157	.28587
	Equal variances not assumed			2.983	192.177	.003	.16372	.05489	.05546	.27199
TotalA	Equal variances assumed	8.170	.005	3.283	354	.001	.19144	.05832	.07675	.30613
	Equal variances not assumed			3.818	204.532	.000	.19144	.05014	.09259	.29029

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalAa	Between Groups	2.294	2	1.147	4.858	.008
	Within Groups	83.347	353	.236		
	Total	85.641	355			
TotalAb	Between Groups	4.196	2	2.098	7.746	.001
	Within Groups	95.606	353	.271		
	Total	99.802	355			
TotalAc	Between Groups	3.047	2	1.524	5.660	.004
	Within Groups	95.016	353	.269		
	Total	98.063	355			
TotalAd	Between Groups	3.783	2	1.891	6.763	.001
	Within Groups	98.720	353	.280		
	Total	102.503	355			
TotalAe	Between Groups	4.813	2	2.406	9.639	.000
	Within Groups	88.129	353	.250		
	Total	92.941	355			
TotalA	Between Groups	3.513	2	1.756	7.820	.000
	Within Groups	79.290	353	.225		
	Total	82.803	355			

► **Oneway**

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalAa	Between Groups	2.995	2	1.498	6.397	.002
	Within Groups	82.646	353	.234		
	Total	85.641	355			
TotalAb	Between Groups	2.069	2	1.034	3.736	.025
	Within Groups	97.733	353	.277		
	Total	99.802	355			
TotalAc	Between Groups	2.450	2	1.225	4.522	.011
	Within Groups	95.613	353	.271		
	Total	98.063	355			
TotalAd	Between Groups	1.687	2	.843	2.953	.053
	Within Groups	100.816	353	.286		
	Total	102.503	355			
TotalAe	Between Groups	2.071	2	1.035	4.022	.019
	Within Groups	90.871	353	.257		
	Total	92.941	355			
TotalA	Between Groups	2.195	2	1.097	4.805	.009
	Within Groups	80.609	353	.228		
	Total	82.803	355			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons								
Dependent Variable		(I) Experience	(J) Experience	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
TotalAa	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.13741	.05834	.064	-.2808	.0060
			มากกว่า 20 ปี	-.24955*	.07163	.003	-.4256	-.0735
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13741	.05834	.064	-.0060	.2808
			มากกว่า 20 ปี	-.11215	.06782	.256	-.2789	.0546
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.24955*	.07163	.003	.0735	.4256
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11215	.06782	.256	-.0546	.2789
	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.13741*	.05834	.019	-.2521	-.0227
			มากกว่า 20 ปี	-.24955*	.07163	.001	-.3904	-.1087
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.13741*	.05834	.019	.0227	.2521
			มากกว่า 20 ปี	-.11215	.06782	.099		.0212
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.24955*	.07163	.001	Double-click to activate	.3904
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11215	.06782	.099	-.0212	.2455
TotalAb	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.09555	.06344	.323	-.2515	.0604
			มากกว่า 20 ปี	-.21200*	.07790	.026	-.4035	-.0205
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09555	.06344	.323	-.0604	.2515
			มากกว่า 20 ปี	-.11645	.07376	.289	-.2978	.0649
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21200*	.07790	.026	.0205	.4035
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11645	.07376	.289	-.0649	.2978

LSD		น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.09555	.06344	.133	-.2203	.0292
			มากกว่า 20 ปี	-.21200*	.07790	.007	-.3652	-.0588
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09555	.06344	.133	-.0292	.2203
			มากกว่า 20 ปี	-.11645	.07376	.115	-.2615	.0286
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21200*	.07790	.007	.0588	.3652
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11645	.07376	.115	-.0286	.2615
TotalAc	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.06086	.06275	.625	-.2151	.0934
			มากกว่า 20 ปี	-.22869*	.07705	.013	-.4181	-.0393
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.06086	.06275	.625	-.0934	.2151
			มากกว่า 20 ปี	-.16784	.07295	.072	-.3472	.0115
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.22869*	.07705	.013	.0393	.4181
			ระหว่าง 10-20 ปี	.16784	.07295	.072	-.0115	.3472
	Double-click to activate	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.06086	.06275	.333	-.1843	.0626
			มากกว่า 20 ปี	-.22869*	.07705	.003	-.3802	-.0772
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.06086	.06275	.333	-.0626	.1843
			มากกว่า 20 ปี	-.16784*	.07295	.022	-.3113	-.0244
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.22869*	.07705	.003	.0772	.3802
			ระหว่าง 10-20 ปี	.16784*	.07295	.022	.0244	.3113
TotalAd	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.08667	.06444	.406	-.2451	.0717
			มากกว่า 20 ปี	-.19138	.07912	.055	-.3859	.0031
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.08667	.06444	.406	-.0717	.2451
			มากกว่า 20 ปี	-.10471	.07491	.377	-.2889	.0794
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.19138	.07912	.055	-.0031	.3859
			ระหว่าง 10-20 ปี	.10471	.07491	.377	-.0794	.2889

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

TotalAe	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.08667	.06444	.179	-.2134	.0401
			มากกว่า 20 ปี	-.19138*	.07912	.016	-.3470	-.0358
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.08667	.06444	.179	-.0401	.2134
			มากกว่า 20 ปี	-.10471	.07491	.163	-.2520	.0426
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.19138*	.07912	.016	.0358	.3470
	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	.10471	.07491	.163	-.0426	.2520
			ระหว่าง 10-20 ปี	-.09563	.06118	.296	-.2460	.0548
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.21210*	.07511	.019	-.3967	-.0275
			มากกว่า 20 ปี	.09563	.06118	.296	-.0548	.2460
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.11647	.07112	.263	-.2913	.0584
TotalA	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	.21210*	.07511	.019	.0275	.3967
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11647	.07112	.263	-.0584	.2913
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.09563	.06118	.119	-.2159	.0247
			มากกว่า 20 ปี	-.21210*	.07511	.005	-.3598	-.0644
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09563	.06118	.119	-.0247	.2159
	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.11647	.07112	.102	-.2563	.0234
			ระหว่าง 10-20 ปี	-.11647	.07112	.102	-.0234	.2563
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21210*	.07511	.005	.0644	.3598
			ระหว่าง 10-20 ปี	.11647	.07112	.102	-.0234	.2563
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.12352	.06698	.184	-.2882	.0411
TotalAe	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	.21874*	.07074	.009	.0448	.3926
			ระหว่าง 10-20 ปี	.12352	.06698	.184	-.0411	.2882
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.09522	.05762	.257	-.2369	.0464
			มากกว่า 20 ปี	-.21874*	.07074	.009	-.3926	-.0448
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.09522	.05762	.257	-.0464	.2369
	Scheffe	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.12352	.06698	.184	-.2882	.0411
			ระหว่าง 10-20 ปี	-.12352	.06698	.184	-.0411	.2882
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	.21874*	.07074	.009	.0448	.3926
			ระหว่าง 10-20 ปี	.12352	.06698	.184	-.0411	.2882
		มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.09522	.05762	.257	-.2369	.0464
TotalA	LSD	น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	-.21874*	.07074	.002	-.3579	-.0796
			ระหว่าง 10-20 ปี	.09522	.05762	.099	-.0181	.2085
		ระหว่าง 10-20 ปี	น้อยกว่า 10 ปี	-.12352	.06698	.066	-.2553	.0082
			มากกว่า 20 ปี	.21874*	.07074	.002	.0796	.3579
		มากกว่า 20 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	.12352	.06698	.066	-.0082	.2553

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

► T-Test

Group Statistics

	Status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TotalBa	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6934	.38739	.04106
	ครูผู้สอน	267	4.5784	.44597	.02729
TotalBb	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6340	.42692	.04525
	ครูผู้สอน	267	4.4992	.50763	.03107
TotalBc	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6645	.45894	.04865
	ครูผู้สอน	267	4.5056	.53498	.03274
TotalBd	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6164	.44010	.04665
	ครูผู้สอน	267	4.5431	.51660	.03162
TotalBe	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6437	.40926	.04338
	ครูผู้สอน	267	4.5532	.45139	.02762
TotalBf	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6517	.45785	.04853
	ครูผู้สอน	267	4.6003	.47373	.02899
TotalB	ผู้บริหารโรงเรียน	89	4.6506	.38012	.04029
	ครูผู้สอน	267	4.5466	.43779	.02679

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TotalBa	Equal variances assumed	7.057	.008	2.175	354	.030	.11503	.05289	.01101	.21906
	Equal variances not assumed			2.333	171.833	.021	.11503	.04931	.01771	.21236
TotalBb	Equal variances assumed	3.892	.049	2.254	354	.025	.13483	.05983	.01716	.25250
	Equal variances not assumed			2.456	177.453	.015	.13483	.05489	.02651	.24315
TotalBc	Equal variances assumed	2.737	.099	2.511	354	.012	.15891	.06329	.03443	.28339
	Equal variances not assumed			2.710	173.965	.007	.15891	.05864	.04317	.27464
TotalBd	Equal variances assumed	2.322	.128	1.201	354	.231	.07330	.06104	-.04674	.19334
	Equal variances not assumed			1.301	175.173	.195	.07330	.05635	-.03792	.18452
TotalBe	Equal variances assumed	1.846	.175	1.674	354	.095	.09042	.05401	-.01580	.20665
	Equal variances not assumed			1.758	164.865	.081	.09042	.05143	-.01112	.20337
TotalBf	Equal variances assumed	.586	.444	.893	354	.372	.05136	.05751	-.06173	.16446
	Equal variances not assumed			.909	155.463	.365	.05136	.05653	-.06031	.16303
TotalB	Equal variances assumed	1.785	.182	2.003	354	.046	.10398	.05192	.00187	.20609
	Equal variances not assumed			2.149	171.903	.033	.10398	.04839	.00847	.19949

Double-click to activate

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalBa	Between Groups	2.839	2	1.420	7.811	.000
	Within Groups	64.156	353	.182		
	Total	66.995	355			
TotalBb	Between Groups	3.166	2	1.583	6.762	.001
	Within Groups	82.632	353	.234		
	Total	85.798	355			
TotalBc	Between Groups	4.065	2	2.033	7.775	.000
	Within Groups	92.284	353	.261		
	Total	96.350	355			
TotalBd	Between Groups	3.658	2	1.829	7.619	.001
	Within Groups	84.735	353	.240		
	Total	88.393	355			
TotalBe	Between Groups	2.320	2	1.160	6.097	.002
	Within Groups	67.163	353	.190		
	Total	69.483	355			
TotalBf	Between Groups	2.867	2	1.433	6.706	.001
	Within Groups	75.452	353	.214		
	Total	78.319	355			
TotalB	Between Groups	2.999	2	1.499	8.617	.000
	Within Groups	61.419	353	.174		
	Total	64.418	355			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalBa	Between Groups	1.140	2	.570	3.056	.048
	Within Groups	65.855	353	.187		
	Total	66.995	355			
TotalBb	Between Groups	1.162	2	.581	2.424	.090
	Within Groups	84.636	353	.240		
	Total	85.798	355			
TotalBc	Between Groups	1.906	2	.953	3.563	.029
	Within Groups	94.443	353	.268		
	Total	96.350	355			
TotalBd	Between Groups	.924	2	.462	1.865	.156
	Within Groups	87.469	353	.248		
	Total	88.393	355			
TotalBe	Between Groups	.754	2	.377	1.937	.146
	Within Groups	68.728	353	.195		
	Total	69.483	355			
TotalBf	Between Groups	.885	2	.442	2.017	.135
	Within Groups	77.434	353	.219		
	Total	78.319	355			
TotalB	Between Groups	1.079	2	.539	3.006	.051
	Within Groups	63.339	353	.179		
	Total	64.418	355			

Correlations

		TotalA	TotalAa	TotalAb	TotalAc	TotalAd	TotalAe	TotalB	TotalBa	TotalBb	TotalBc	TotalBd	TotalBe	TotalBf
TotalA	Pearson Correlation	1	.919**	.935**	.941**	.927**	.927**	.847**	.741**	.805**	.822**	.743**	.735**	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalAa	Pearson Correlation	.919**	1	.860**	.829**	.804**	.792**	.775**	.675**	.726**	.739**	.683**	.672**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalAb	Pearson Correlation	.935**	.860**	1	.856**	.804**	.830**	.783**	.669**	.749**	.762**	.690**	.685**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalAc	Pearson Correlation	.941**	.829**	.856**	1	.850**	.841**	.784**	.688**	.764**	.771**	.688**	.666**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalAd	Pearson Correlation	.927**	.804**	.804**	.850**	1	.848**	.791**	.718**	.733**	.753**	.690**	.689**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalAe	Pearson Correlation	.927**	.792**	.830**	.841**	.848**	1	.805**	.696**	.772**	.799**	.703**	.706**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalB	Pearson Correlation	.847**	.775**	.783**	.784**	.791**	.805**	1	.888**	.903**	.918**	.912**	.879**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBa	Pearson Correlation	.741**	.675**	.669**	.688**	.718**	.696**	.888**	1	.775**	.783**	.768**	.705**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBb	Pearson Correlation	.805**	.726**	.749**	.764**	.733**	.772**	.903**	.775**	1	.830**	.765**	.772**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBc	Pearson Correlation	.822**	.739**	.762**	.771**	.753**	.799**	.918**	.783**	.830**	1	.816**	.752**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBd	Pearson Correlation	.743**	.683**	.690**	.688**	.690**	.703**	.912**	.768**	.765**	.816**	1	.788**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBe	Pearson Correlation	.735**	.672**	.685**	.666**	.689**	.706**	.879**	.705**	.772**	.752**	.788**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356
TotalBf	Pearson Correlation	.686**	.657**	.633**	.617**	.654**	.631**	.859**	.749**	.690**	.720**	.743**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356	356

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.647	.25311
2	.836 ^b	.699	.697	.23441
3	.845 ^c	.714	.711	.22885
4	.848 ^d	.719	.716	.22697

a. Predictors: (Constant), TotalAe

b. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa

c. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd

d. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd, TotalAb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.739	1	41.739	651.501	.000 ^b
	Residual	22.679	354	.064		
	Total	64.418	355			
2	Regression	45.021	2	22.510	409.660	.000 ^c
	Residual	19.397	353	.055		
	Total	64.418	355			
3	Regression	45.983	3	15.328	292.678	.000 ^d
	Residual	18.435	352	.052		
	Total	64.418	355			
4	Regression	46.335	4	11.584	224.854	.000 ^e
	Residual	18.083	351	.052		
	Total	64.418	355			

a. Dependent Variable: TotalB

b. Predictors: (Constant), TotalAe

c. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa

d. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd

e. Predictors: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd, TotalAb

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.548	.119		12.986	.000
	TotalAe	.670	.026	.805	25.525	.000
2	(Constant)	1.189	.120		9.928	.000
	TotalAe	.426	.040	.512	10.702	.000
	TotalAa	.321	.041	.370	7.729	.000
3	(Constant)	1.178	.117		10.067	.000
	TotalAe	.307	.048	.369	6.418	.000
	TotalAa	.243	.044	.280	5.476	.000
	TotalAd	.200	.047	.253	4.287	.000
4	(Constant)	1.185	.116		10.207	.000
	TotalAe	.261	.051	.314	5.168	.000
	TotalAa	.171	.052	.197	3.280	.001
	TotalAd	.185	.047	.233	3.948	.000
	TotalAb	.134	.051	.166	2.614	.009

a. Dependent Variable: TotalB

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	TotalAa	.370 ^b	7.729	.000	.380	.373
	TotalAb	.369 ^b	6.957	.000	.347	.312
	TotalAc	.367 ^b	6.668	.000	.334	.293
	TotalAd	.384 ^b	6.869	.000	.343	.281
2	TotalAb	.199 ^c	3.088	.002	.162	.201
	TotalAc	.213 ^c	3.479	.001	.182	.222
	TotalAd	.253 ^c	4.287	.000	.223	.234
3	TotalAb	.166 ^d	2.614	.009	.138	.198
	TotalAc	.139 ^d	2.172	.031	.115	.195
4	TotalAc	.097 ^e	1.452	.147	.077	.177

a. Dependent Variable: TotalB

b. Predictors in the Model: (Constant), TotalAe

c. Predictors in the Model: (Constant), TotalAe, TotalAa

d. Predictors in the Model: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd

e. Predictors in the Model: (Constant), TotalAe, TotalAa, TotalAd, TotalAb

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

เรื่อง ปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนโดยรวม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :

เวลาสัมภาษณ์ :

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์ :

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 คัดสรรทางการบริหาร สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร
 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอย่างไร

ปัทมาธิยา

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัย
คัดสรรทางการบริหาร ประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยคัดสรร
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัย
 คัดสรรทางการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยคัดสรรทางการบริหารที่ส่งผล
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนอย่างไร

Blank handwriting practice lines.

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สัมภาษณ์ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สัมภาษณ์ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายพนม ชูระนนท์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายสมพงศ์ ดีวันไชย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านอากาศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายไมตรี ลัพโส ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแพงใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางจุฬารรณ สุขจันดา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านแพงใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายชัยประสิทธิ์ เพรตแก้ว
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางกนกวรรณ รุณจักร
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโคกไม้ล้ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายธวัชชัย ชาเหลา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านอากาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.วีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สัมภาษณ์ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายณรงค์ อุดรหงษ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	130 หมู่ 12 ตำบลวาใหญ่ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาใหญ่ ตำบลโพธิ์โพธิ์ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาใหญ่ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบ้านนาใหญ่ศึกษา อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2559	ปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาใหญ่ ตำบลโพธิ์ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
พ.ศ. 2562	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านนาใหญ่ ตำบลโพธิ์ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.2 โรงเรียนบ้านนาใหญ่ ตำบลโพธิ์ อำเภอบ้านนา จังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3