



Journal of Graduate Studies
for Lifelong Learning

ISSN 3027-883X (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2567

วารสารบัณฑิตศึกษา เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต



<https://so15.tci-thaijo.org/index.php/GSLL>

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

1. รศ.ดร.นราธิป ศรีราม มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

บรรณาธิการบริหาร

1. ผศ.ดร.ศรัชัย สิ้นสุวรรณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สำนักบัณฑิตศึกษา

ผู้ช่วยบรรณาธิการบริหาร

1. ผศ.ดร.เอกพล กาละดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สำนักบัณฑิตศึกษา
2. ผศ.ดร.อภิรัตน์ ศุภธนาทรัพย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์
3. อ.ดร.อภิสิทธิ์ เกษะบุตร มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สำนักเทคโนโลยีการศึกษา

กองบรรณาธิการ

1. รศ.ดร.สมพร พุทธิพิทักษ์ผล (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศิลปศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชาศิลปศาสตร์
2. รศ.ดร.วรางคณา จันทร์คง (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
3. รศ.ดร.วัลภา สบายยิ่ง (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแนะแนวและการศึกษาเชิงจิตวิทยา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
4. รศ.ดร.วณัช รมสายหยุด (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. รศ.ดร.ติดา เขี่ยมขันติถาวร (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
6. รศ.ดร.บำรุง ศรีนวลปาน (ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการจัดการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
7. ผศ.ดร.ศิริรัตน์ ชูพันธ์ อรรถพลพิพัฒน์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
8. อ.ดร.บุญประจักษ์ จันทร์วิน (ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขศาสตร์) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช

เจ้าของ: สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา

ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

โทร. 02-5047568

ผู้จัดการวารสาร: นางสาวดวงฤดี โพธิ์สุน

ผู้ประสานงานวารสาร: นางอรุณา แยมประดิษฐ์

ปก: อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ เกษะบุตร

ออกแบบรูปเล่ม: อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ เกษะบุตร

จัดรูปเล่ม: นางอรุณา แยมประดิษฐ์

บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Journal of Graduate Studies for Lifelong Learning : GSLL) มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความในด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยมุ่งหวังให้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณภาพ สำหรับคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัย จากสถาบันการศึกษาต่างๆ ตลอดจนผู้ที่สนใจ

วารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นวารสารใหม่ ซึ่งตีพิมพ์เผยแพร่วารสารฯ ไปแล้วจำนวน 2 ฉบับ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่วารสารฯ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 3 มีกำหนดเผยแพร่ในเดือน กันยายน - ธันวาคม 2567 สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ต้องขอขอบคุณ ผู้ประเมินบทความที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาประเมินบทความ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้สมบูรณ์และมีคุณภาพ นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณ ผู้นิพนธ์บทความทุกท่านที่ส่งบทความเข้ามาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กองบรรณาธิการหวังว่า บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลสำหรับทุกท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการพิจารณาบทความจากผู้นิพนธ์ที่สนใจจะตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโอกาสต่อไปอีก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย ลินสุวรรณ

บรรณาธิการบริหาร

วารสารบัณฑิตศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การศึกษาความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิวานิตย์ ทองคำดี, อติษา บุตรแสนโคตร, เสาวนีย์ ทองนพคุณ, ชัยนันท์ เหมือนเพชร,

ปาจรรย์ อับดุลลาగాซิม, นิภา มหารัชพงศ์ และธรรมวัฒน์ อุบวงษาพัฒน์.....5 – 21

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปี้งกอก – หนองกุล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผาณิตา เมฆเคลื่อน, พัชรี สุวรรณชาติ, ภัทรปรีญา ธรรมชัย,

ภัทรา คำโค, รพีพัฒน์ ชูเมือง, และสกริพร เซาวนย์.....22 – 33

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน

อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

อุมาพร พรหมอยู่, อรุณวรรณ พิมพ์สาร, อัญชัชฐา ปราณิตพลารักษ์, อาจรรย์ อุดธรรมใจ,

เอี่ยมพร วงษ์สมบูรณ์ และสกริพร เซาวนย์.....34 – 46

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการพัฒนา
สู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ทองร้อย พันธุ์ยาง และนพพล อัดฮาด.....47 – 59

Content

	Page
Research article	
The Study of the Opinions, Needs, and Expectations of Stakeholders Regarding the Bachelor of Science Program in Health Education and Health Promotion, Faculty of Public Health, Burapha University Siwanit Thongkhamdee, Adisa Butsankot, Saowanee Thongnopakun, Chaiyanan Muanphetch, Pajaree Abdullakasim, Nipa Maharachpong and Dhammawat Ouppawongsawat.....	5 – 21
Factors Affecting Organizational Commitment of the Group Ten Teachers in Buengkok–Nongkula, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1 Phanita Mekkluen, Patcharee Suwannachart, Phattarapreeya Tummachai, Pattra Khako, Rapeepat Chumuang and Satirapoen Chaochai.....	22 – 33
The factors an affecting to effectiveness of academic administration of Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 Umaporn Pomyoo, Arunwan Pimsarn, Unchitta Praneedpalaruk, Arjaree Autthamchai, Uamporn Wongsomboon and Sathiraporn Chaochai.....	34 – 46
The Relationship Between Motivation Factors of the Academic Support Personnel and the Development Towards Strategic Organization of Sukhothai Thammathirat Open University Thongroi Panyang and Noppon Akahat.....	47 – 59



การศึกษาความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตร วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิวานิตย์ ทองคำดี¹, อติชา บุตรแสนโคตร², เสาวนีย์ ทองนพคุณ³, ชัยนันท์ เหมือนเพชร³,
ปาจรรย์ อับดุลลาฮาซิม³, นิภา มหารัชพงษ์³ และรสนมวัฒน์ อุปวงษาพิพัฒน์³

Received: August 7, 2024
Revised: October 11, 2024
Accepted: October 14, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน 2564 ระหว่างเปิดทำการหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ และสรุปหาข้อเท็จจริงตามวัตถุประสงค์ในรูปแบบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรในเชิงบวก หลักสูตรที่มีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครอบคลุม ทั้งในเรื่องวิชาการ และทักษะการฝึกปฏิบัติ สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน คือ การส่งเสริมและสอดแทรกทักษะที่จำเป็นต่างๆ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะการฝึกทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพในบริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้านสหกิจศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน โดยมีความต้องการและความคาดหวังต่อคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ของหลักสูตร ให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านสุภาพ โดยสามารถปรับประยุกต์ใช้ความรู้กับบริบทงานที่รับผิดชอบได้อย่างดี มีการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และเน้นให้บัณฑิตมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและการทำงาน (Soft Skills) จากผลการศึกษาคควรนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนในรายวิชาของหลักสูตร การส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตร และสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรต่อไป

คำสำคัญ: ความคิดเห็น / ความต้องการ / ความคาดหวัง / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย /
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ

¹ผู้รับผิดชอบบทความ: ศิวานิตย์ ทองคำดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131
E-mail: siwanit@go.buu.ac.th

¹นักวิทยาศาสตร์ สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานคณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³อาจารย์ประจำ สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

The Study of the Opinions, Needs, and Expectations of Stakeholders Regarding the Bachelor of Science Program in Health Education and Health Promotion, Faculty of Public Health, Burapha University

Siwanit Thongkhamdee¹, Adisa Butsankot², Saowanee Thongnopakun³, Chaiyanan Muanphetch³, Pajaree Abdullakasim³, Nipa Maharachpong³ and Dhammawat Ouppawongsawat³

Abstract

The purpose of this research is to study the opinions, needs, and expectations of stakeholders regarding the Bachelor of Science program in Health Education and Promotion. Data was collected from 30 stakeholders involved in the program using a questionnaire developed by the researcher, along with in-depth interviews conducted from July to September 2021 during the program's operation. The data was analyzed through interpretation and summarization to ascertain facts in a descriptive format.

The research findings indicate that stakeholders have a positive view of the program, which offers diverse teaching methods that encompass both academic knowledge and practical skills. A key aspect of the teaching management is the promotion and integration of various essential skills through instructional processes aimed at developing specific competencies in health education and promotion, particularly through skill training and professional experience within the context of the Eastern Special Development Zone.

Additionally, the program emphasizes the organization of cooperative education and the integration of education with work. There are specific needs and expectations regarding the desirable attributes of graduates from the program, aiming for graduates to possess health knowledge and the ability to effectively apply this knowledge in their respective work contexts. Graduates are also expected to be lifelong learners who are open to new experiences and to possess essential life and work skills (Soft Skills).

Based on the study's results, it is recommended that the information be utilized to enhance the instructional design of the program's courses, promote extracurricular activities, and establish a framework for developing the desirable characteristics of graduates in the future.

Keywords: Opinions / Needs / Expectations / Stakeholders /

Bachelor of Science Program in Health Education and Health Promotion

¹ *Corresponding Author: Siwanit Thongkhamdee Faculty of Public Health, Burapha University 169 Long-Had Bangsaen., Saensuk, Mueang, Chonburi 20131 E-mail: siwanit@go.buu.ac.th*

¹ *Scientist of Health Education and Health Promotion, Faculty of Public Health, Burapha University*

² *General administration officer of Dean's Office, Faculty of Public Health, Burapha University*

³ *Lecturer of Health Education and Health Promotion, Faculty of Public Health, Burapha University*

1. บทนำ

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เดิมคือ หลักสูตร วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา และปรับปรุงเป็น “สาขาวิชาสุศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ” มาตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยได้พัฒนาการเรียนการสอนด้านสุศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล รวมทั้งมีการจัดปรับปรุงหลักสูตรเป็นระยะ โดยในรอบการปรับปรุง พ.ศ. 2559 ได้มีการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องต่อพระราชบัญญัติวิชาชีพสาธารณสุข พ.ศ. 2556 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา ที่กำหนดให้มีการปรับปรุงหลักสูตร ตามรอบระยะเวลา 5 ปี จึงมีการปรับปรุงหลักสูตรและเปลี่ยนชื่อเป็น “สาขาวิชาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ” ซึ่งได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อให้ทันยุคสมัยอย่างต่อเนื่องมาจน พ.ศ. 2564 ซึ่งครบ ระยะเวลาการปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา และเพื่อความสอดคล้องกับ สถานการณ์ภายนอกหรือการพัฒนาที่จำเป็นในด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์ของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สุขภาพของประชากรไทยและสังคมโลก ที่เปลี่ยนไป ผนวกกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ยุทธศาสตร์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) (มหาวิทยาลัยบูรพา กองแผนงาน, 2564) รวมถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ (มคอ.1) (สภาการสาธารณสุขชุมชน, 2562) และสภาวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงได้พัฒนาและปรับปรุงเป็น หลักสูตร วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2564 โดยหลักสูตรมีเนื้อหารายวิชา ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สร้างทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเป็นผู้ประกอบการ และทักษะ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พร้อมปรับปรุงรายวิชาและเพิ่มชั่วโมงปฏิบัติการเฉพาะด้านสุศึกษาและการ ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งผสมผสานกับทักษะเชิงวิชาชีพสาธารณสุขชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพในบริบทของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) หลักสูตรมีการปรับแนวทางการจัด การเรียนการสอน ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้านสหกิจศึกษาและการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการ กับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จ การศึกษาภาคทฤษฎี โดยเน้นให้ผู้เรียนทำงานในสภาพจริง ฝึกการใช้ ความคิดรวบยอดหลังจากเรียนตลอดหลักสูตร และมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะเพื่อสร้างบัณฑิตให้พร้อม สู่โลกแห่งการทำงาน โดยได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานด้านสาธารณสุขของภาครัฐ อื่นประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานด้านสาธารณสุขอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อม ส่งเสริมให้นิสิตมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการ ดำเนินงานสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นว่าการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะตามที่หลักสูตรกำหนดได้นั้น รายวิชาต่างๆ ต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ผู้วิจัยจึงตระหนักในความสำคัญ

ดังกล่าวและเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนควรเน้นการวิจัยที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นศูนย์กลาง ไม่ว่าจะ
จะเป็นความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร เพื่อพัฒนาคุณภาพ
การเรียนการสอนได้ตรงจุดและตรงความต้องการของตลาด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ และ
ทักษะที่เหมาะสมต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนต้องมีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นอย่างมีระบบ
ผู้วิจัยจึงจัดทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา นี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา
และหลักสูตรให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร
อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณลักษณะ
บัณฑิตอันพึงประสงค์ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

3.1 ตัวแปรตาม คือ แนวทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งหมายถึง แนวทาง องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรปัจจุบันในแต่ละปีการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและประสบ
ผลสำเร็จ ตามปรัชญา วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร และสอดคล้องกับความคิดเห็น
ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร

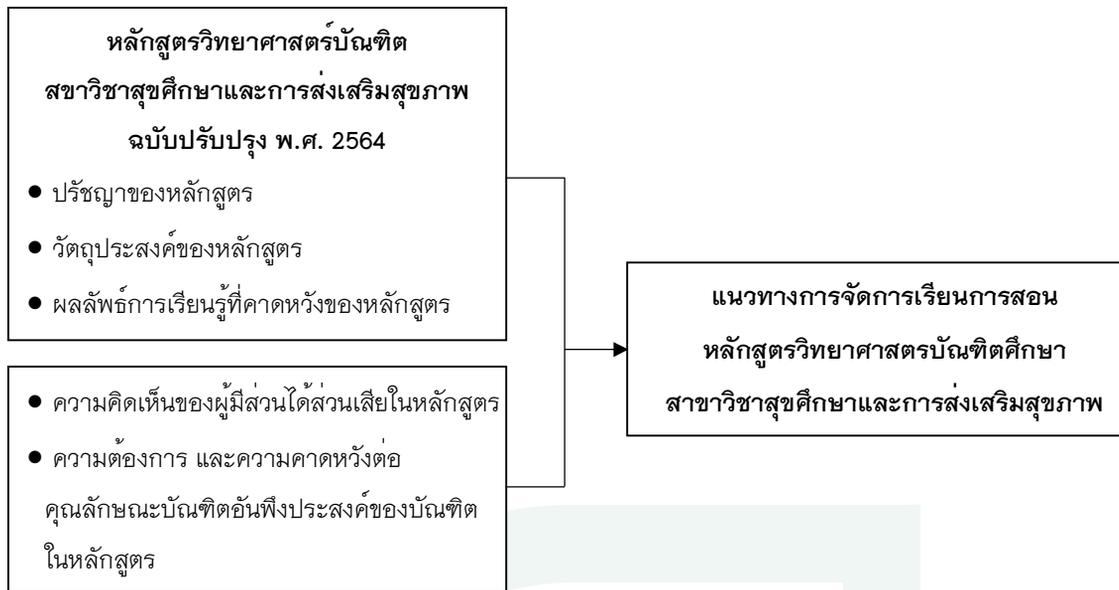
3.2 ตัวแปรต้นประกอบด้วย

**3.2.1 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ
พ.ศ. 2564** ประกอบด้วย ปรัชญา วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร

**3.2.2 ความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ในหลักสูตร**

1) **ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร** ประกอบด้วย ผู้ประกอบอาชีพ
ทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตร
วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ชั้นปีที่ 1 – 4

2) **ความต้องการ และความคาดหวังต่อคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ของบัณฑิต
ในหลักสูตร** ประกอบด้วย ผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ผู้ใช้บัณฑิต



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็น ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนำไปสู่การพัฒนา ประเมิน และปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอนในหลักสูตร ศึกษาจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview)

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย ผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่า จำแนกตามบริบทการทำงาน ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานเอกชนทางด้าน และนิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ ชั้นปีที่ 1 – 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 30 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ จำนวน 5 คน

- 2) ผู้ใช้บัณฑิต จำแนกตามบริบทการทำงาน ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานเอกชนทางด้านสุขภาพ จำนวน 5 คน
- 3) คิษย์เก่า จำแนกตามบริบทการทำงาน ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุข องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยงานเอกชนทางด้านสุขภาพ จำนวน 10 คน
- และ 4) นิสิตที่กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ชั้นปีที่ 1 – 4 จำนวน 10 คน

การได้มาซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการประสานงานและเชิญชวนกลุ่มตัวอย่างให้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยการให้บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้วิจัยเป็นผู้เชิญชวนและชี้แจงในเบื้องต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเคารพต่อความเป็นส่วนตัว ไม่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความอึดอัดใจลำบากใจ และให้อิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยของผู้วิจัยได้อย่างเต็มที่

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีบางส่วนมีการปรับปรุงจากรายงานความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา (มหาวิทยาลัยบูรพา กองแผนงาน, 2563) และพัฒนาเครื่องมือขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยศึกษาทฤษฎี แนวคิดและหลักการเอกสารตำรา หนังสือ วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวในการสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ต่อแนวทางการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564 ตามปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (PLOs) ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ของนายจ้างและผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์ของบัณฑิตและศิษย์เก่า โดยมีประเด็นดังนี้ 1) ความคิดเห็นและทิศทางการเป็นไปด้านหลักสูตร 2) ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาและแนวทางการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร 3) ความคาดหวังต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร ในขณะที่แบบสัมภาษณ์ของศิษย์ปัจจุบัน มีประเด็นดังนี้ 1) ความคิดเห็นต่อหลักสูตรปัจจุบัน 2) ความต้องการในการปรับปรุงการเรียนการสอนในหลักสูตรปัจจุบัน และ 3) ความคาดหวังต่อหลักสูตรในอนาคต โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด โดยการใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) นั้นเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างหรือเป็นการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ซึ่งเป็นกระบวนการวิจัย (methodology) ที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างหรือมีการนำคำสำคัญ (keywords) มาใช้ประกอบในการขึ้นาคำสัมภาษณ์

ตรวจสอบเครื่องมือความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ให้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัย หลังจากที่ได้นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับ

นิยามศัพท์เฉพาะ และความมุ่งหมายของการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง ก่อนที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ผู้ใช้บัณฑิตศิษย์เก่า และนิสิตปัจจุบันทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในแต่ละบริบทแตกต่างกันออกไป โดยคำนึงถึงความปลอดภัยตามรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการทาบทาม/เชิญชวนกลุ่มตัวอย่างให้เข้าร่วมโครงการวิจัย โดยการให้บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้วิจัยเป็นผู้เชิญชวนและชี้แจงในเบื้องต้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเคารพต่อความเป็นส่วนตัว ไม่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความอึดอัดใจ ลำบากใจ และให้อิสระในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือปฏิเสธไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยของผู้วิจัยได้อย่างเต็มที่

4.2 หลังจากกลุ่มเป้าหมายมีการตกลงเข้าร่วมโครงการวิจัยในเบื้องต้น ผู้วิจัยจะนำหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตรวบรวมข้อมูลจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อกลุ่มเป้าหมาย โดยแจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายอีกครั้ง

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการประสานงานกับกลุ่มเป้าหมาย โดยนำเสนอแบบสัมภาษณ์ และทำการนัดหมายเพื่อทำการสัมภาษณ์ตามช่องทางที่กลุ่มเป้าหมายสะดวก โดยไม่รบกวนเวลาส่วนตัวหรือเวลาของการเรียน/ทำงานของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งใช้เวลาในการสัมภาษณ์ไม่เกิน 30 นาที โดยมีช่องทางการสัมภาษณ์ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบบุคคลต่อบุคคล การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสัมภาษณ์ผ่านช่องทางการออนไลน์อื่นๆ (Line, Google Meet, Zoom) โดยการจัดทำหนังสือราชการไปยังหน่วยงานและช่องทางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามบริบทต่างๆ เพื่อเชิญชวน และไม่เป็นการเจาะจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เมื่อกลุ่มเป้าหมายยินดีเข้าร่วมวิจัยจะทำการลงนามหนังสือยินดียินยอมและสมัครใจเข้าร่วมการศึกษาวิจัย การสัมภาษณ์ดังกล่าวจะมีการบันทึกการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะแจ้งและขออนุญาตกลุ่มเป้าหมายทุกครั้งก่อนการสัมภาษณ์ หากกลุ่มเป้าหมายไม่สะดวกหรือมีความไม่สบายใจในการบันทึกการสัมภาษณ์หรือให้ข้อมูล กลุ่มเป้าหมายสามารถละเว้นการตอบข้อคำถาม หรือหยุดการให้ข้อมูลผู้วิจัยได้ทันที

4.4 เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนตามที่กำหนด จึงนำไปวิเคราะห์หาความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) นำมาสังเคราะห์และสรุปผล ซึ่งผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองอย่างละเอียดทุกขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic induction) จึงเป็นการนำข้อมูลที่ได้

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาตีความ และสรุปหาข้อเท็จจริง ดังนั้นการเขียนรายงานผลการวิจัย จึงเขียนสรุปเป็นภาพรวม ทั้ง 30 คน โดยแยกตามบริบทของกลุ่มเป้าหมาย เปรียบเทียบและหาความสอดคล้องกับปรัชญา วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (PLOs) ในรูปแบบการบรรยาย

4.6 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ดำเนินการภายหลังได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชุด 2 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เลขที่ IRB2-084/2564 โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนต้องเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจเท่านั้น และต้องได้รับความยินยอมจากตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยได้อธิบายข้อความในเอกสารให้เข้าใจ กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยได้ลงนามไว้เป็นหลักฐานโดยการลงนามยินยอมในแบบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (informed consent) ในการตอบแบบสอบถามผู้ตอบไม่ต้องใส่ชื่อ สกุลจริง แต่จะใช้รหัสแทนตัวเท่านั้น

5. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้แยกการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

5.1 ความคิดเห็นและทิศทางความเป็นไปด้านหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตร สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์นายจ้างและผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ บัณฑิตและศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

5.1.1 นายจ้างและผู้ประกอบอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ที่หลากหลาย เช่น การจัดทำโครงการและการประเมินผลโครงการ การทำวิจัย การผลิตและพัฒนาสื่อสาธารณสุขหรือนวัตกรรม การบำบัดรักษาโรคเบื้องต้น อีกทั้งมีทักษะที่เหมาะสมกับงาน เช่น ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการสื่อสาร และความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำให้บัณฑิตสามารถปรับตัวและเกิดการเรียนรู้ได้ดี เมื่อมีการทำงานที่มีบริบทที่แตกต่างกัน

5.1.2 บัณฑิตและศิษย์เก่า

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็น สอดคล้องกันว่า หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในเนื้อหาวิชาเรียน การจัดทำโครงการส่งเสริมทักษะต่างๆ ในหลักสูตรสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้สอนแค่ในวิชาเรียน แต่ยังอบรมไปจนถึงการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน เช่น การอยู่ร่วมกับคนในชุมชน การฝึกทักษะการสื่อสาร

การใช้เทคโนโลยี และยังสอนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ยังคงเป็นที่ต้องการของตลาด และมีความโดดเด่นที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยเป็นหลักสูตรทางด้านสุขภาพที่ยังคงมีความจำเป็นและสำคัญกับความเป็นไปของโลกปัจจุบัน

5.1.3 คิษย์ปัจจุบัน

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรได้รับการดูแลจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้ดีมาก โดยมีการติดตามหรือประชาสัมพันธ์ และซักถามเรื่องราวต่างๆ ได้ โดยตัวแทนชั้นปีที่ 1 และ 2 พบว่า มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน คือ ยังไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรเท่าที่ควร ในด้านการทำงาน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ สามารถทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การทำงานร่วมกับชุมชน และงานด้านสาธารณสุขอื่นๆ ซึ่งนิสิตปัจจุบันมีทั้งคนที่รู้เปรียบเทียบกับและไม่เปรียบตนเองกับสาขา หรือสถาบันอื่น โดยเรื่องที่เปรียบเทียบจะเป็นเรื่องความต้องการในสายอาชีพ และเงินเดือน

5.2 ความต้องการและความจำเป็นของหลักสูตรต่อแนวทางการจัดการเรียนการสอนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตรสาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย นายจ้าง และผู้ประกอบการอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ บัณฑิตและศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

5.2.1 นายจ้างและผู้ประกอบการอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ยังคงเป็นที่ต้องการของตลาด โดยเฉพาะในสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ประเทศมีการตื่นตัวและเล็งเห็นความสำคัญของผู้คนที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข อีกทั้งบัณฑิต/ศิษย์เก่า ยังมีความรู้ความสามารถในด้านที่หลากหลาย เช่น การจัดทำโครงการ การทำวิจัย การผลิตและพัฒนาสื่อสาธารณสุขหรือนวัตกรรม มีทักษะที่เหมาะสมกับงาน เช่น ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น โดยในเรื่องการเรียนการสอนของหลักสูตรควรเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและฝึกจากประสบการณ์จริงยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยเน้นเนื้อหาทางด้าน การฝึกปฏิบัติในชุมชน ระบาดวิทยา การสืบสวนสอบสวนโรค และตามแผนนโยบายสุขภาพของรัฐ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษ การฝึกทักษะการสื่อสาร

5.2.2 บัณฑิตและศิษย์เก่า

ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่สามารถนำรายวิชาที่เรียนมาในหลักสูตรได้ใช้เกือบทั้งหมด มีความเป็นวิชาการ งานวิจัย โดดเด่นด้านเทคโนโลยีและการผลิตสื่อ มีความสามารถในการผลิตสื่อที่สร้างสรรค์ได้ โดยมีความต้องการเพิ่มเติมความรู้ที่จำเพาะเจาะจงในบริบทที่ต่างกัน

ตามรูปแบบการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกทักษะการปฏิบัติที่เพิ่มขึ้น หรือองค์ความรู้ด้านสุขภาพที่ต้องการให้ทันสถานการณ์โลกในปัจจุบัน

5.2.3 คิษย์ปัจจุบัน (ความต้องการในการปรับปรุงการเรียนการสอนในหลักสูตรปัจจุบัน)

ความต้องการและความจำเป็นของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพ ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีความเห็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนในหลักสูตรปัจจุบันแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลักสูตร พบว่า นิสิตที่กำลังศึกษาในหลักสูตร พ.ศ. 2559 มีความต้องการปรับปรุงรายวิชา หน่วยกิต และแผนการเรียน เพื่อให้มีสัดส่วนที่พอดี และให้นิสิตมีการเรียนการสอนไม่มากเกินไปและไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง ในขณะที่หลักสูตร พ.ศ. 2564 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหลักสูตร พ.ศ. 2559 หลักสูตรที่นิสิตกำลังศึกษามีรายวิชา หน่วยกิต และแผนการเรียนที่ดีกว่า แต่เนื่องจากเปิดเป็นปีการศึกษาที่ 1 จึงยังไม่สามารถให้ข้อมูลในรายวิชาเฉพาะทางสาขาได้

2) ด้านรูปแบบการเรียนการสอนในหลักสูตร พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความต้องการที่จะเรียนในที่ตั้ง เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อโคโรนา 2019 ทำให้ต้องเรียนออนไลน์มาตลอด หรือหากสอนออนไลน์ก็อยากเรียนโดยการสอนผ่านระบบ Meeting ไม่ใช่วิดีโออัดสอน โดยในส่วนของ การสอนรายวิชาพร้อมที่มีผู้สอนหลายท่าน นิสิตต้องการให้มีมาตรฐานการสอนที่เหมือนกัน มีการชี้แจง การเรียนการสอนและเกณฑ์ต่างๆ ก่อนเริ่มเรียน และให้อาจารย์ผู้สอนยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะวิชาด้านการวิจัย

3) ในด้านสิ่งสนับสนุนผู้เรียนในหลักสูตร พบว่า นิสิตมีความต้องการในการสนับสนุน อุปกรณ์การเรียนออนไลน์ หรือลดค่าเล่าเรียน ในส่วนอื่นๆ มองว่า อยากให้มีการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้าง ทักษะในวิชาเรียนต่างๆ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

4) ในด้านการบริหารหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร พบว่า นิสิตรับรู้ และมองว่าการบริหารหลักสูตรมีความพอเพียงแล้ว โดยหลักสูตรมีการบริหารจัดการแผนการเรียน หรือมีการแก้ปัญหาในหลักสูตรได้ดี

5.3 ความคาดหวังต่อหลักสูตรในอนาคตและคุณลักษณะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย นายจ้าง และผู้ประกอบการอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ บัณฑิตและศิษย์เก่า และศิษย์ปัจจุบัน ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

5.3.1 นายจ้างและผู้ประกอบการอาชีพทางด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นของทิศทางของคุณสมบัติและความคาดหวังต่อบัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคตของหลักสูตรว่า ต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการค้นหาความรู้ใหม่ๆ มีทักษะการแก้ปัญหาและปรับประยุกต์งาน

ของตนเองได้ สามารถทำงานตามขอบริบทพื้นที่ได้ มีบุคลิกภาพที่ดี มีมารยาท มีการวางตัวที่ดี มีการสื่อสารและทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี มีจิตอาสา เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น จะมีความโดดเด่นทางวิชาการ การวางแผนโครงการและประเมินผล การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ในความต้องการสนับสนุน มีความต้องการในการทำความร่วมมือ (MOU) การจัดประชุมวิชาการ และการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงานต่างๆ

5.3.2 บัณฑิตและศิษย์เก่า

ทิศทางการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันในประเด็นของทิศทางที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบัณฑิตที่มีคุณสมบัติรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านทฤษฎี ความรู้ทางด้านสุขภาพที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ไม่ว่าจะอยู่ในบริบทใด ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี เนื่องจากงานสุขศึกษาและสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอยู่กับชุมชน ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์จึงมีส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชน หรือแม้แต่ในด้านความประพฤติส่วนบุคคลก็ควรมีทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การมีนิสัยอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคาราวะ การมีระเบียบวินัย สิ่งสำคัญคือ การรู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ปิดกั้นความรู้ตนเอง เป็นคนที่รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นคุณสมบัติที่หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ล้วนต้องการ

5.3.3 นิสิตปัจจุบัน (ความคาดหวังต่อหลักสูตรในอนาคต)

ทิศทางการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความเห็นต่อหลักสูตรในอนาคตแต่ละด้าน ดังนี้

1) **ด้านหลักสูตรและเนื้อหารายวิชาในหลักสูตร** พบว่า นิสิตคาดหวังให้หลักสูตรฯ ในอนาคตมีการปรับแผนการเรียนให้เหมาะสม มีการเรียนที่พอเหมาะพอดี ไม่มากเกินไป และคัดสรรเฉพาะวิชาที่มีความจำเป็นและได้ใช้ให้เกิดประโยชน์จริงในอนาคต

2) **ด้านรูปแบบการเรียนการสอนในหลักสูตร** พบว่า นิสิตคาดหวังให้หลักสูตรฯ เน้นวิชาการฝึกปฏิบัติ มีการจัดโครงการอบรมเสริมทักษะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง และมีเกณฑ์มาตรฐานในรายวิชาสอนที่มีการสอนร่วมกัน

3) **ด้านสิ่งสนับสนุนผู้เรียนในหลักสูตร** พบว่า นิสิตคาดหวังให้หลักสูตรฯ มีการจัดอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการเรียนออนไลน์ของนิสิต และมีการจัดโครงการสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับนิสิต การฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต

4) **ด้านการบริหารหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร** พบว่า นิสิตคาดหวังให้หลักสูตรฯ เพิ่มเติมการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิตในประเด็นต่างๆ และการเกลี้ยกล่อมหน้าที่ของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้เท่าเทียมกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 **ความคิดเห็นและทิศทางความเป็นไปด้านหลักสูตรของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตรสาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพต่อการพัฒนาการเรียนการสอนในหลักสูตร** พบว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งในเรื่องวิชาการ และทักษะการฝึกปฏิบัติ และได้รับการเอาใจใส่จากทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในหลักสูตร มีการประสานงานสร้างเครือข่าย ทั้งศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า ทำให้นอกจากการทำงานในสายงานด้านสาธารณสุขยังสามารถทำงานในบริบทต่างๆ ที่ไม่ตรงกับสายงานหรือเป็นงานที่ต้องเรียนรู้ใหม่ได้ อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะในการใช้ชีวิตที่จำเป็นในอนาคต มีการส่งเสริมกิจกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการศึกษา บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ทำให้บัณฑิตที่จบออกมาส่วนมากมีความสามารถที่หลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี อ่อนน้อมถ่อมตน และเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา วัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยบูรพา คณะสาธารณสุขศาสตร์, 2564) โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกิดจากกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ภายนอกหรือการพัฒนาที่จำเป็นในด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์สุขภาพของประชากรไทย และสังคมโลกที่เปลี่ยนไป สอดรับกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) รวมถึงกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ (มคอ.1) และสภาวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะเป็นผู้ประกอบการ และทักษะเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bloom's Taxonomy (วรวิทย์ จันทร์สุวรรณ, 2565) ที่ว่าการเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และมนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หรือพฤติกรรมด้านสมอง คือ เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับสติปัญญา ความคิด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ 2) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) หรือพฤติกรรมด้านจิตใจ และ 3) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หรือพฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท คือ พฤติกรรมที่บ่งถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ ซึ่งแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะ ทั้งนี้พฤติกรรมทั้ง 3 ด้านจะต้องดำเนินไปอย่างพร้อมๆ กัน เพื่อให้เป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

6.2 **ความต้องการและความจำเป็นของหลักสูตรต่อแนวทางการจัดการเรียนการสอนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในหลักสูตรสาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ** พบว่า จากการสรุปในภาพรวม อาจกล่าวได้ว่า นอกจากแผนการเรียนของหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตที่มีการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ได้มีความครอบคลุม และเป็นที่ต้องการของตลาด เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จ

การศึกษาสามารถทำงานได้หลากหลายแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของ หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2564 (มหาวิทยาลัยบูรพา คณะสาธารณสุขศาสตร์, 2564) สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอน คือ การส่งเสริมและสอดแทรก ทักษะที่จำเป็นต่างๆ โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านสุขศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะการฝึกทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพในบริบทของเขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออก (EEC) และจัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ด้านสหกิจศึกษาและการจัดการศึกษา เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) ที่มุ่งเน้นการสร้าง สมรรถนะเพื่อสร้างบัณฑิตให้พร้อมสู่โลกแห่งการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาการเรียนรู้เชิงรุกและ การมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning) ของ พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์ (2560) ที่ระบุว่า การเรียนเชิงรุก (Active Learning) ผู้เรียนสามารถที่จะสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในขณะเดียวกัน ผู้สอนจะมีบทบาทเป็นเสมือนผู้อำนวยการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกัน และสอดคล้องกับการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของ รัตมี ศรีนนท์ และคณะ (2561) ที่ระบุว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งเป็นกระบวนการจัด การเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่า เนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือ ปฏิบัติจริงผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำกระตุ้นหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้

6.3 ความคาดหวังต่อหลักสูตรในอนาคตและคุณลักษณะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

ในหลักสูตร พบว่า กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ศิษย์เก่า และกลุ่มบัณฑิต/ศิษย์เก่า มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะ บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านสุขภาพ โดยสามารถปรับ ประยุกต์ใช้ความรู้กับบริบทงานที่รับผิดชอบได้อย่างดี มีการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีทักษะ ทางด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ทักษะการทำงาน ทักษะ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีบุคลิกภาพที่ดี อ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมา คาราวะ การมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะ บัณฑิตที่พึงประสงค์ของ (ร่าง) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ (สภาการสาธารณสุขชุมชน, 2562) คือ 1) เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ 2) เป็นผู้เรียนรู้ ฉลาดรู้ มีปัญญา เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และของโลก สามารถสร้างโอกาสและเพิ่มมูลค่าในการพัฒนาสุขภาพของตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ และ 3) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการในการพัฒนาสุขภาพ จัดบริการหรือกิจกรรมพัฒนา สุขภาพ บูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสุขภาพของสังคม ตามบริบทของพื้นที่ สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ (ร่าง) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์

บัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ (สภาการสาธารณสุขชุมชน, 2562) คือ 1) มีจิตสำนึกและจิตอาสาในการรับผิดชอบต่อสุขภาพของครอบครัวของประชาชน 2) ประเมินสถานะทางสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ วิเคราะห์เงื่อนไข ปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมสุขภาพระดับบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม 3) วางแผนงานโครงการภายใต้แนวคิดสุศึกษาและส่งเสริมสุขภาพเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนได้อย่างเหมาะสม 4) ออกแบบกลวิธีทางสุศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสื่อสารการจัดกระบวนการเรียนรู้ของประชาชนชุมชน และสังคม เพื่อการจัดการสุขภาพปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะต่างๆ และเป็นไปอย่างยั่งยืน และ 5) ใช้กระบวนการวิจัยและประเมินผลเพื่อพัฒนางานสุศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ และยังสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร (Program learning outcomes: PLO) (มหาวิทยาลัยบูรพา คณะสาธารณสุขศาสตร์, 2564) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุศึกษาและส่งเสริมสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

โดยกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต/ศิษย์เก่า และกลุ่มบัณฑิต/ศิษย์เก่า คาดหวังการสนับสนุนจากหลักสูตรในเรื่องการทำความร่วมมือ (MOU) การจัดประชุมวิชาการ และการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับสายงานต่างๆ ในขณะนิสิตที่กำลังศึกษาในหลักสูตรฯ มีความคาดหวังต่อหลักสูตรในอนาคตในเรื่องการปรับแผนการเรียนที่เหมาะสม เน้นการปฏิบัติหรือลงสถานที่จริงในรายวิชาเรียน มีการจัดตั้งโครงการหรือสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีการจัดการข้อร้องเรียนของนิสิตในหลักสูตรที่เป็นแบบแผนชัดเจน จะเห็นได้ว่าการทำงาน ประสบการณ์ และบริบทที่ต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความต้องการในการสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) (อ้างถึงใน ยศตยง จันทรวงศา, 2558) ที่ว่า การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์ด้วยทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุ สิ่งของรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ผลของแรงสนับสนุนทำให้บุคคลเกิดความตระหนักสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ได้ตามความต้องการ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

7.1.1 ควรนำข้อมูลและผลที่ได้ไปใช้พัฒนานรูปแบบการเรียนการสอนในรายวิชาของหลักสูตร และการจัดกิจกรรมเสริมศักยภาพนอกหลักสูตร

7.1.2 ควรนำข้อมูลและผลที่ได้ไปใช้เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต

7.1.3 ควรนำผลที่ได้ไปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากการวิจัยพบว่า ประเด็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ยังไม่ครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมาย ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มอื่นๆ เช่น อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน นักเรียนผู้สมัครเข้าสอบสัมภาษณ์ในหลักสูตรฯ และกลุ่มผู้ปกครอง เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีมาตรฐานในวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ที่เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาไทย

8. สรุปผลการวิจัย

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครอบคลุม ทั้งในเรื่องวิชาการ และทักษะการฝึกปฏิบัติ และได้รับการเอาใจใส่จากทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในหลักสูตร มีการประสานงานสร้างเครือข่าย ทั้งศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า ทำให้ออกจากการทำงานในสายงานด้านสาธารณสุข ยังสามารถทำงานในบริบทต่างๆ ที่ไม่ตรงกับสายงาน หรือเป็นงานที่ต้องเรียนรู้ใหม่ได้ อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะในการใช้ชีวิตที่จำเป็นในอนาคต มีการส่งเสริมกิจกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการศึกษ บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ทำให้บัณฑิตที่จบออกมามีความสามารถที่หลากหลาย เข้ากับผู้อื่นได้ดี อ่อนน้อมถ่อมตน และเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยยังคงเป็นที่ต้องการของตลาด โดยเฉพาะในสถานการณ์การปัญหาสุขภาพของประชาชน ในปัจจุบัน ซึ่งมีจุดเด่นในเรื่องการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่หลากหลาย เช่น การจัดทำโครงการ การทำวิจัย การผลิตและพัฒนาสื่อสาธารณสุขหรือนวัตกรรม และมีทักษะที่เหมาะสมกับงาน โดยสอดแทรกในวิชาเรียน และการจัดโครงการเสริมศักยภาพต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะการสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะเป็นผู้ประกอบการ และทักษะเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ในขณะที่หลักสูตรในปัจจุบัน มีการบริหารจัดการที่ครอบคลุม มีความยืดหยุ่น มีการติดตามและเอาใจใส่ ทั้งจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ในส่วนเนื้อหาของหลักสูตรมีความมุ่งเน้นเรื่องการมอบหมายงาน การตั้งมาตรฐานการสอน เกณฑ์การพิจารณาเกรด และรูปแบบการจัดการเรียน ทั้งแบบในที่ตั้ง และการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ โดยต้องการสิ่งสนับสนุนการเรียน ทั้งอุปกรณ์การเรียน หรือการจัดโครงการเพิ่มทักษะต่างๆ ให้มีความเป็นปัจจุบัน และทันสมัยสุขภาพ

โดยคาดหวังต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรให้มีลักษณะเป็นผู้มีองค์ความรู้ด้านสุขภาพ ปรับประยุกต์ใช้ความรู้กับบริบทงานที่รับผิดชอบได้อย่างดี มีการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีทักษะทางด้านต่างๆ ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ทักษะการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

9. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นผลงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย โครงการวิจัยประเภทงบประมาณ เงินรายได้ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตามสัญญา เลขที่ 03/2563

10. เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยบูรพา, กองแผนงาน. (2563). *งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ*. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, <https://planning.buu.ac.th/module/page.php?module=content/research&file=report.php>.
- มหาวิทยาลัยบูรพา, กองแผนงาน. (2564). *แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับปัจจุบัน)*. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, https://planning.buu.ac.th/module/page.php?module=menu_new/menu_link&file=%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%AD.html#jump3.
- มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะสาธารณสุขศาสตร์. (2564). *หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาสุขศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสภาคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2562). *(ร่าง มคอ.1) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ (มีถุยายน 2562)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยบูรพา, งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน. (2559, ตุลาคม). *คู่มือการเสนอหลักสูตรการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ*. งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา, <https://service.buu.ac.th/index.php/cid-manual-form/>.
- พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์. (2560). การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning). *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 8(2), 327–336.
- ยศยง จันทรวงศา. (2558). *การสนับสนุนทางสังคม ความเหมาะสมกันระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบนสายการบินแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัศมี ศรีนนท์, อุดมกฤษณ์ ศรีนนท์, วิภารัตน์ ยมดิษฐ์ และกรรณิการ์ กิจนพเกียรติ. (2561). การศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 331–343.
- สภาการสาธารณสุขชุมชน. (2562, 12 มกราคม). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ (ร่าง) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสุขศึกษา*. สภาการสาธารณสุขชุมชน, <https://ccph.or.th/index.php?p=filesdownload&id=61>.

- สภาการสาธารณสุขชุมชน. (2562, 12 มกราคม). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของ (ร่าง) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์*. สภาการสาธารณสุขชุมชน, <https://ccph.or.th/index.php?p=filesdownload&id=71..>
- Armstrong, D. G. (2003). *Curriculum Today*. Merrill Prentice Hall.
- Bloom, S. B. (n.d.). *ระดับชั้นความสามารถของบลูม (Bloom's Taxonomy)*. Active Learning : Learning for All, https://web.rmutp.ac.th/woravith/?page_id=11322.
- Dewey, J. (1910). *How We Think*. D.C. Health & co., publishers.
- Frankelius, P. (2009). Questioning Two Myths in Innovation Literature. *Journal of High Technology Management Research*, 20(1), 40–51. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2009.02.002>
- Henson, K.T. (2001). *Curriculum Planning: Integrating Multiculturalism, Constructivism, and Education Reform* (2nd ed.). McGraw – Hill.
- Maryville, S. (1992). Entrepreneurship in the Business Curriculum. *Journal of Education for Business*, 68(1), 27–31.
- McKeown, M. (2008). *The Truth about Innovation*. Prentice Hall.
- Oliva, P.F. (2009). *Developing the Curriculum* (7th ed.). Allyn and Bacon.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Tanner, D, & Tanner, L.N. (1980). *Curriculum Development: Theory into Practice* (2nd ed.). Macmillan Publishing.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผาณิตา เมฆเคลื่อน^{1*}, พิธี สุวรรณชาติ¹, กัทรปรียา ธรรมชัย¹,
กัทรรา คำโค¹, รพีพัฒน์ ชูเมือง¹ และสทิสรพร เซาว์ชัย²

Received: June 17, 2024
Revised: August 24, 2024
Accepted: September 2, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครู 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู กลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู อยู่ระหว่าง 0.214 – 0.583 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน (X_1) และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_3) ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 38.70 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล / ความผูกพันในองค์กร / ครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา

^{1*} ผู้รับผิดชอบบทความ: ผาณิตา เมฆเคลื่อน สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร E-mail: phanitam66@nu.ac.th

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Factors Affecting Organizational Commitment of the Group Ten Teachers in Buengkok–Nongkula, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

Phanita Mekkluen^{1*}, Patcharee Suwannachart¹, Phattarapreeya Tummachai¹,
Pattra Khako¹, Rapeepat Chumuang¹ and Satirapoen Chaochai²

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of organizational commitment among teachers; 2) study the factors influencing teachers' organizational commitment; 3) study the relationship between factors influencing teachers' organizational commitment; 4) study the predictive variables and create the prediction equation of teachers' organizational commitment..

According to the Krejcie and Morgan tables, 118 administrators and teachers were selected through stratified random sampling. Data were collected using questionnaires on Factors Affecting Organizational Commitment of the Group Ten Teachers in Buengkok–Nongkula, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The data were analyzed using the mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and normal multiple regression analysis.

The results showed that 1) the overall level of organizational commitment among teachers was generally high. 2) The factors influencing teachers' organizational commitment were also at a high level. The correlation coefficient between the variables affecting organizational commitment is between 0.214 and 0.583. The study found that the organizational commitment of teachers in Group 10, Bueng Kok-Nong Kula, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office, District 1, was significant at the .05 level. The school's organizational climate (X1) and teachers' work motivation (X3) were identified as the two key factors influencing teachers' organizational engagement. It has a multiple correlation coefficient (R) of 0.622, a predictive power (R²) of 38.7 percent, and a standard error of 0.292. The prediction equation can be written in the form of raw scores and standard scores, respectively, as follows:

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

Keywords: Factors Affecting / Organizational Commitment / The Group Ten Teacher Buengkok - Nongkula
Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1

^{1*} **Corresponding Author:** Phanita Mekkluen, Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University,

E-mail: phanitam66@nu.ac.th

¹ Master's degree student in Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

² Lecturer, Master Of Education Program In Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ "ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" มีหลักการสำคัญโดยการยึด "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (มุ่งหวังที่จะให้การศึกษาเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างของสถานศึกษา หากสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรปฏิบัติงานของครูมีครูไม่เพียงพอก็ไม่สามารถจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องรักษาและพัฒนาให้ครูมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตามย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทนทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควรส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรให้เป็นไปได้ช้าและขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของครูให้เกิดความผูกพันและเสียสละต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรักต่อองค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงจะปรารถนาที่จะคงอยู่พัฒนาองค์กรเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจความสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป Steers (1977) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร

จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้สำรวจอัตรากำลังข้าราชการครูในอำเภอบางระกำ ภายในปี พ.ศ. 2560 – 2565 พบว่า จำนวนข้าราชการครูในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 1,349 คน ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 1,243 คน ปี พ.ศ. 2562 มีจำนวน 1,217 คน ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 1,123 คน ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 1,108 คน และปี พ.ศ. 2556 มีจำนวน 1,098 คน แสดงให้เห็นได้ว่าจำนวนข้าราชการครูมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลมาจากการโยกย้ายของข้าราชการครูและการเกษียณอายุราชการ อีกทั้งกระบวนการพิจารณาคืนอัตรากำลังมีความล่าช้า เนื่องจากอนุมัติจัดสรรอัตราทดแทนใช้ระยะเวลาการพิจารณาอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา จึงจะได้รับอัตราทดแทน ประกอบกับสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนลดลงอาจไม่ได้รับการจัดสรรอัตราทดแทนคืน และจากการสำรวจอัตราการย้ายและเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูในกลุ่มที่ 10 บึงกอก – หนองกุลา อำเภอบางระกำ มีจำนวนโรงเรียน 15 แห่ง พบว่าภายในปี พ.ศ. 2561 – 2565 มีอัตราการย้ายและเกษียณอายุราชการ

ที่เพิ่มมากขึ้น และกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่ในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาระงานมากขึ้นและการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบนโยบายทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง

สาเหตุที่ทำให้ครูมีความผูกพันในองค์กรนั้น พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. การได้รับโอกาสและความก้าวหน้า 4. ความสัมพันธ์กับทีมงาน ส่วน วรวิจน์ สารถวิล และคณะ (2565) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ 1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2. ด้านการมอบอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างขององค์กร 3. ด้านการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร 4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5. ด้านผลตอบแทน และ 6. ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรที่จะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความผูกพันกับองค์กร อันจะนำมาสู่ความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานและแนวทางพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรัก และความผูกพันกับองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ให้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

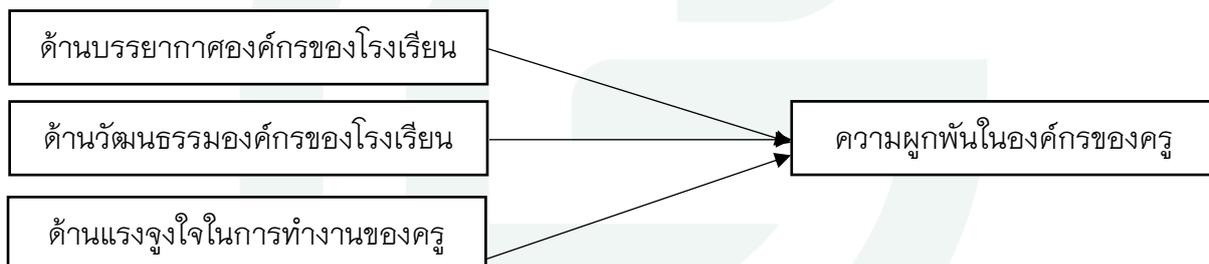
2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.4 เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยศึกษาความผูกพันในองค์กรของครูจากแนวคิดของ Streers (1977) กล่าวว่า ทศนคติของครูที่มีต่อองค์กร แสดงออกมาในลักษณะทางการพูด ทางความคิด แสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร มีอิสระทางความคิด ในการทำงาน ความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ให้กับครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ศุภวรรณ ช่อผลกา (2558), กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ (2561), กมลลักษณ์ วงศ์ศรีเผือก และดาวรุกรรณ ภิวิลการ (2561), อนงค์ศิริ โรจนโสดม (2561) และวารานรณ ศรีวงษ์ และจตุรวิทย์ ภักดีวุฒิ (2565) ออกมาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 166 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู กลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ดังนี้ 1) ความผูกพันในองค์กร 2) บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน 3) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 4) แรงจูงใจในการทำงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.66-0.90 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.89 2) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.60-0.70 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.79 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.60-0.83 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.84 และ 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ที่ 0.38-0.50 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.61

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำแบบสอบถามส่งไปยังแต่ละโรงเรียนทางแบบฟอร์มออนไลน์ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนจึงตรวจสอบความเรียบร้อย ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 วิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และ

4.4.3 วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ของความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความผูกพันในองค์กรของครู	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ครูแสดงทัศนคติ ความคิด พฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร ผ่านคำพูดและการกระทำที่ส่งผลในเชิงบวก	4.46	0.55	มาก
2. ครูจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และอุทิศตน ให้องค์กร	4.42	0.57	มาก
3. ครูรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	4.53	0.62	มากที่สุด
4. ครูยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร อย่างเต็มใจ	4.44	0.59	มาก
5. ครูยอมรับและเข้าใจกระบวนการ การประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กร	4.48	0.59	มาก
6. ครูพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร	4.36	0.67	มาก
รวม	4.45	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.45)

5.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก - หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครู	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน	4.39	0.51	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	4.49	0.41	มาก
3. ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู	4.44	0.38	มาก
รวม	4.44	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.49$) รองลงมาได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู ($\bar{x}=4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ($\bar{x}=4.39$)

5.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน (X_1)	ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (X_2)	ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X_3)
ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 (Y)	0.583**	0.214*	0.441**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.214 - 0.583 และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปิงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ($r_{xy}=0.583$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ($r_{xy}=0.214$)

5.4 ผลการศึกษาตัวแปรพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครู กลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยส่งผล
ต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน (X ₁)	0.370	0.062	0.508	5.990*	.000
ด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน(X ₂)	-0.078	0.074	-0.086	-1.050	.296
ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X ₃)	0.239	0.081	0.248	2.964*	.004
R	= 0.622				
R ²	= 0.387				
R ² adj	= 0.371				
SE _{est}	= 0.29287				
F	= 24.372*				
a	= 2.116				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัย
ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านบรรยากาศ
องค์กรของโรงเรียน (X₁) และด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู (X₃) ส่งผลต่อผูกพันในองค์กรของครู
กลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุงลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมี
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.622 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 38.70 มีค่า
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.292 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน
มาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.116 + 0.370X_1 + 0.239 X_3$$

$$\hat{Z}_y = 0.508X_1 + 0.248X_3$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนกลุ่ม 10 อยู่ด้วยกันด้วยความรักใคร่สามัคคี ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมทั้งได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ชาคริต ศรีสกุล (2560) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้รับอิทธิพลรวมในทิศทางบวกจากปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรเท่ากับ .83 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .19 เป็นอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .64 อันมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแบบดังกล่าวมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ยอมรับได้จากดัชนีวัดความสอดคล้องหลายตัวที่แสดงให้เห็นว่าโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ในเขตกรุงเทพมหานครสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมโดยพิจารณาจากบรรยากาศในองค์กรและความพึงพอใจในงานไปพร้อมกัน

6.2 ผลการค้นหาคำแปรพยากรณ์ที่ดีและสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.2.1 ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนที่เกิดจากบุคลากรภายในโรงเรียนมีความรักใคร่สามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความสุขในการทำงาน จะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ศรีวงษ์ และจตุรวิทย์ ภัคศิวิติ (2565)

6.2.2 ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีในการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 บึงกอก – หนองกุลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ (2566) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อด้านความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จึงควรมีการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กรในการควรมีการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจได้ ทั้งยังส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่ง

และประสิทธิผล สอดคล้องกับ อัจจิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) ที่ได้ทำวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรรู้จักหน้าที่รับผิดชอบของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสร้างความรัก ความผูกพัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานจนประสบความสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน และการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกใคร่กลมเกลียวกัน และผูกพันกับโรงเรียนมากที่สุด เช่น การสื่อสารที่ดี การให้การยอมรับและการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม

7.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของครูกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานให้กับครู

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูในกลุ่ม 10 ปึงกอก - หนองกุกา

7.2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่ม 10 ปึงกอก-หนองกุกา

8. เอกสารอ้างอิง

กมลลักษณ์ วงศ์ศรีเผือก และดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดอุดรธานี. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย ขอนแก่น*, 12(4), 33-43.

กมลพร ดีประทีป และธีระดา ภิญโญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 17(2), 179-187.

กฤตภาติน มิ่งโสภา, บุษกร วัฒนบุตร และวิโรจน์ หมั่นเทพ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(3), 31-50.

- ชาคริต ศรีสกุล. (2560). ตัวแบบสมการโครงสร้างปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร. *WMS Journal of Management*, 7(Special issue), 156–166.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 47(2), 145–161.
- วรวัจน์ สารถวิล, โสภณา สุตสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธร*, 9(2), 177–189.
- วรภรณ์ ศรีวงษ์ และจรัลวิทย์ ภัคดีวุฒิ. (2565). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ในเขตภาคตะวันออก เชียงเหนือตอนบน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 41(6), 110–124.
- ศุภวรรณ ช่อผกา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ติพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉิมา เสนานิवास และสร้อยณี อุเล็นยาง. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 2(1), 29–40.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Porter, L. W., & Lawler III, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

อุมาพร พรหมอยู่^{1*}, อรุณวรรณ พิมพ์สาร¹, อัญชัชชา ปรานีตพลาธิษั¹,
อารีย์ อุดธรรมใจ¹, เอี่ยมพร วงษ์สมบูรณ์¹ และสทิธพร เซาว์นชัย²

Received: June 4, 2024

Revised: September 24, 2024

Accepted: September 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนเครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 จำนวน 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.576 – 0.718 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเครื่อง่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (X1) และด้านงบประมาณ (X4) ได้ร้อยละ 60.20 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 0.975 + 0.212x_1 + 0.344x_4$$

$$\hat{Z}_y = 0.261 x_1 + 0.384x_4$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล / การบริหารวิชาการ / ประสิทธิภาพ

^{1*} ผู้รับผิดชอบบทความ: อุมาพร พรหมอยู่ สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร E-mail: umaporn.pomyoo@gmail.com

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

The factors an affecting to effectiveness of academic administration of Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3

Umaporn Pomyoo^{1*}, Arunwan Pimsarn¹, Unchitta Praneedpalaruk¹,
Arjaree Autthamchai¹, Uamporn Wongsomboon¹ and Sathiraporn Chaochai²

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the levels of factors affecting the effectiveness of academic administration in the Nakhon Thai District School Network, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3; 2) study the level of effectiveness in the academic administration within Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3; 3) study the relationship between factors affecting the effectiveness of academic administration in Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3; 4) create equations for forecasting factors affecting the effectiveness of academic administration in Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3

The sample group used in the research was school administrators and teachers in the Nakhon Thai District School Network, under the Office of the Primary Education Area, Phitsanulok Area 3, totaling 99 people. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and regression analysis using the Enter method.

The results of this study revealed the following: 1) The overall levels of factors influencing the effectiveness of academic administration in the Nakhon Thai District School Network, under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3, overall were at a high level; 2) The level of effectiveness in the academic administration of Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 overall was at the high level. After considering each item, it was found that the highest aspect was educational supervision. It was at the high level; 3) The relationship between factors affecting the effectiveness academic administration at Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3. It was found that there was a positive correlation with statistically significant at .01 level. It was a relationship between 0.576 – 0.718; and 4) Factors affecting the effectiveness of Nakhon Thai District School Network, Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 3 was statistically significant at .05 level for those two items. The administrator (X_1) and estimate (X_4) were correlated with 0.776, and the forecasting equation (R^2) explained 60.20% of the variance. The standard expectation value was 0.2671. The regression equations are;

$$\hat{Y} = 0.975 + 0.212x_1 + 0.344x_4$$
$$\hat{Z}_y = 0.261 x_1 + 0.384x_4$$

Keywords: The factors an affecting / The academic administration / The effectiveness

^{1*} **Corresponding Author:** Umaporn Pomyoo Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

E-mail: umaporn.pomyoo@gmail.com

¹ Master's degree student in Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

² Lecturer, Master Of Education Program In Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

1. บทนำ

การศึกษาถือเป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ดังที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งได้กล่าวถึงการศึกษาในหลายมิติ โดยบุคคลมีสิทธิเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องจัดการศึกษาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงมีแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ทั้งนี้ในกระบวนการจัดการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะของผู้นำของสถานศึกษาในการจัดการส่งเสริมงานด้านวิชาการและการวัดประเมินผล เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งการวางแผนและดำเนินการ ในด้านนี้จะมีขั้นตอนที่สำคัญโดยมีการวางแผนงานด้านวิชาการ การวางแผนการศึกษาต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ การใช้หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็น ต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและติดตามผลของงานวิชาการ โดยมีการกำหนดนโยบาย แผนการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสม รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอวัดโบสถ์ อำเภอพรหมพิราม อำเภอชาติตระการ และอำเภอนครไทย พื้นที่ตอนเหนือเป็นป่าเขาและที่ลาดชันเชิงเขา มีความห่างไกลและทุรกันดาร ส่วนพื้นที่ตอนล่างเป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ในช่วงฤดูฝนการคมนาคมไม่สะดวก ถนนบางสายจะถูกตัดขาดเนื่องจากน้ำท่วม ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องเน้นการพัฒนาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการพัฒนาคุณภาพคนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ (area based) และความต้องการของผู้เรียนชุมชนท้องถิ่นที่มีความหลากหลายเน้นจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนในสังกัด เพื่อเป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2566) อย่างไรก็ตามสภาพพื้นที่ที่สภาพของผู้เรียนขาดความพร้อมทางด้านฐานะของผู้ปกครอง ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่อาจขาดคุณภาพเนื่องจากครูที่มีภาระงานด้านอื่นๆ ร่วมด้วย สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการบริหารการศึกษา และเมื่อพิจารณาจากรายงานผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2565 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ คิดเป็นร้อยละ 3.45 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3, 2566) และเมื่อเปรียบเทียบผลการ

ทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2563 และปีการศึกษา 2564 พบว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา ปัญหาการบริหารงานวิชาการเป็นปัญหาที่สำคัญที่ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างเร่งด่วน

และด้วยความเร่งด่วนของคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ทำให้เห็นว่า ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาผลการเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ในการเป็นผู้ผลิตกำลังของประเทศในอนาคต อีกทั้งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

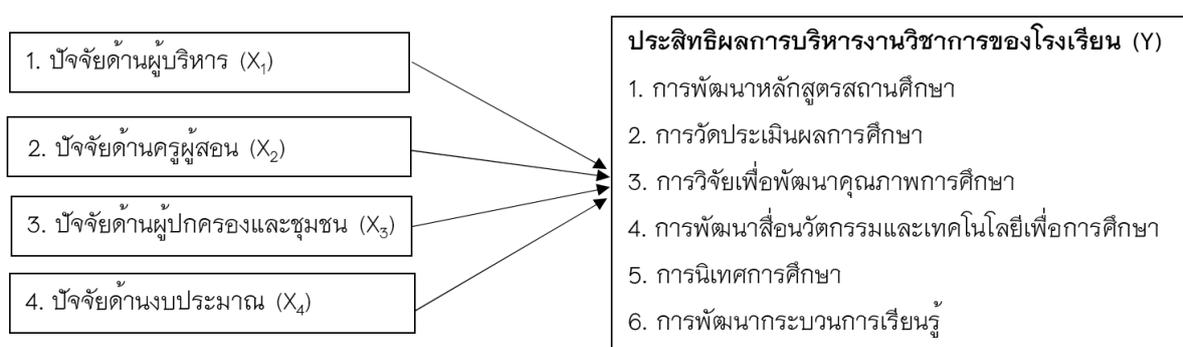
2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

2.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เครื่องข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 536 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 41 คน ครูผู้สอน จำนวน 495 คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เครื่องข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 99 คน กำหนดองค์ประกอบเชิงยืนยัน ตามแนวคิดของ Schumacker and Lomax (2010) และ Hair et al. (2010) ซึ่งกล่าวว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 10–20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่องข่ายโรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่องข่าย โรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครื่องข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวัดประเมินผลการศึกษา 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้ครบ 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 จากนั้นนำ แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง.... และ 0.80–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.978

5. ผลการวิจัย

5.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3

ด้านที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	n= 99		แปล	อันดับ
		μ	SD		
1	ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2)	4.43	0.51	มาก	3
2	ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1)	4.53	0.44	มากที่สุด	1
3	ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	4.39	0.55	มาก	4
4	ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	4.44	0.46	มาก	2
รวม		4.44	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) ตามลำดับ

5.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่าย โรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	n= 99		แปล	อันดับ
		μ	SD		
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.44	0.51	มาก	4
2	การวัดประเมินผลการศึกษา	4.46	0.46	มาก	2
3	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.41	0.49	มาก	6
4	การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.44	0.45	มาก	5
5	การนิเทศการศึกษา	4.48	0.48	มาก	1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
เครือข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวม (ต่อ)

ด้านที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	n= 99		แปล	อันดับ
		μ	SD		
6	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.46	0.48	มาก	3
	รวม	4.45	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่าย
โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การนิเทศศึกษา อยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.48$) รองลงมา ได้แก่ การวัดและการประเมินผลการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$) การพัฒนา
สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) ตามลำดับ

5.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ด้านผู้บริหาร (X_1)	ด้านครูผู้สอน (X_2)	ด้านผู้ปกครอง และชุมชน (X_3)	ด้านงบประมาณ (X_4)
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 3	0.639**	0.639**	0.576**	0.718**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลกับต่อประสิทธิผลการ
บริหารงาน วิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อยู่ระหว่าง 0.576 – 0.718 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านงบประมาณ ($r_{xy}=0.718$) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ($r_{xy}= 0.639$) ด้านครูผู้สอน ($r_{xy}= 0.718$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านผู้ปกครองและชุมชน ($r_{xy} = 0.576$)

5.4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบนำข้อมูลตัวแปรเข้าทั้งหมดของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	Sig.
ปัจจัยด้านครูผู้สอน (X_2)	.212	.261	.070	3.006**	.003
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (X_1)	.140	.147	.095	1.474	.144
ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (X_3)	.087	.115	.068	1.268	.208
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	.344	.384	.090	3.799**	.000

$R = .776$ $R^2 = .602$ $SE_{Est.} = 26710$

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านผู้บริหาร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.261 และด้านงบประมาณ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.344 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .776 มีอำนาจพยากรณ์ (R^2) ได้ร้อยละ 60.20 มีค่าคาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 2671 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.975 + 0.212x_1 + 0.344x_4$$

$$\hat{Z}_y = 0.261 x_1 + 0.384x_4$$

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

6.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สามารถสรุปและอภิปราย ผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.1.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานวิชาการ แต่ทรัพยากรของหน่วยงานนั้นมีจำนวนจำกัด จึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการด้านวิชาการของสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดการใช้งบประมาณได้ตรงตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประโยชน์และเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้การดำเนินการบริหารงานวิชาการเป็นไปตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนางนุช อินทรโคกสูง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ที่พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในเครือข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 มีการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับนฤมล มณีแดง และสมใจ สืบเสาะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.2 ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สามารถสรุปและ อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.2.1 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอ นครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน การนิเทศการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนิเทศการศึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้นิเทศก์ ผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อพัฒนา และแสวงหาวิธีและหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการพัฒนาการจัด

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาการสอนตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับคิวยพร ละหารเพชร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.2.2 ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการวัดประเมินผลการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจัดทำคู่มือเกี่ยวกับระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตร มีการส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจให้มีการวัดผลประเมินผลที่เน้นการประเมินสอดคล้องตามสภาพจริง สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลให้หลากหลายและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับปารณี เพชรสีช่วง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดผล และการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณเป็นสิ่งที่ความจำเป็นในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณอย่างเหมาะสมตามความต้องการและความจำเป็นมากที่สุด ซึ่งเป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ การจัดสรรงบประมาณ จึงควรมุ่งการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรกและจัดสรรตามความเหมาะสม ตามความต้องการและจำเป็น และเนื่องด้วยงบประมาณของสถานศึกษามีอย่างจำกัด จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์และความคุ้มค่ามากที่สุด มีการเบิกจ่ายอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้รับผิดชอบคอยดูแลควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เพื่อให้การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามระบบ มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิริวิชญ์ อาริสวัสดิ์ และตันสนีย์ จะสุวรรณ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่

ในความปกติใหม่ที่พบว่า ปัจจัยการบริหารงานวิชาการด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง

6.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ที่มีค่าสหสัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ ด้านครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่น ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา อรรถชัชยะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

6.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

6.4.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร เป็นตัวแปรพยากรณ์ในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ กล่าวคือกล้าตัดสินใจ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งยังต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารงานวิชาการ มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพล เจริญวัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียน

6.4.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นตัวแปรพยากรณ์ในการทำนายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเครือข่าย โรงเรียนอำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาจัดทำแผนในการใช้เงินงบประมาณอย่างเหมาะสม จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการในการการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิติธร ทั้งทอง และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย พบว่าปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนงานอื่นๆ ให้คล่องตัว หากผิดพลาดจะมีผลเสียที่เห็น

เด่นชัดกว่างานอื่นๆ และอาจเป็นเพราะการบริหารงานงบประมาณภายในสถานศึกษา ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้โรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบ และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนของครูให้ประสบผลสำเร็จโดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการนำความรู้วิธีการตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดตั้งสมาคม ชมรม ผู้ปกครอง และศิษย์เก่า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรหาแนวทางหรือวิธีการ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ความใกล้ชิดและเป็นกันเองของบุคลากรกับ ชุมชน การจัดประชุมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ต่อผู้ปกครองและชุมชน ให้ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรท้องถิ่น มีการส่งเสริม สนับสนุน และติดตามคุณภาพของการศึกษา การ เรียนรู้ของนักเรียน มีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันสร้าง สถานศึกษาให้เป็นแหล่งความรู้ศูนย์กลางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7.2 การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เครือข่ายโรงเรียน อำเภอนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 พบว่า ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา นวัตกรรมเพื่อการศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือในการวิจัยกับหน่วยงาน หรือองค์กรการศึกษาอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรร่วมมือกับหน่วยงาน หรือ องค์กรต่างๆ ในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงแนวทาง หรือวิธีการในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ และผู้บริหารและคณะครูควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานวิจัยสามารถปฏิบัติได้ นำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น เช่น การบริหารงานบุคคล เพื่อทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนและนำไปพัฒนาต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ต่อไป

8. เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา อรรถชัยยะ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม]. มหาวิทยาลัทยมหาสารคาม.
- นงนุช อินทรโคกสูง, ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภัคจิตติ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(5), 235-250. <https://doi.org/10.14456/jra.2022.121>
- นฤมล มณีแดง และสมใจ สืบเสาะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 1. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 172-187. <https://doi.org/10.14456/jeir.2023.12>
- นิติธร ทังทอง, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และรวีวรรณ กลิ่นหอม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(2), 124-137.
- ปารณีย์ เพชรสีช่วง. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. มหาวิทยาลัทยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรพล เจริญวัย. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัทยบูรพา.
- วีรวิชัย อารีสวัสดิ์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 7(4), 145-159.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี]. มหาวิทยาลัทยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน 2566. <https://drive.google.com/file/d/1yMoj3pXh0wvKkR4eCNFbBuRDQ7vdsj6s/view>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson.
- Schumacher, R. G. & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's guide to Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Routledge.



ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ทองร้อย พันธยาง¹ และ นพพล อัครฮาต²

Received: November 18, 2024

Revised: December 16, 2024

Accepted: December 16, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2) ระดับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 684 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 252 คน ตามแนวคิดของทาร์ยามาน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ ด้านระดับตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ (4) ปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.410$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ / องค์การเชิงยุทธศาสตร์ / มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

¹ผู้รับผิดชอบบทความ: ทองร้อย พันธยาง สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช E-mail: thongroi.pan@stou.ac.th

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครฮาต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

The Relationship Between Motivation Factors of the Academic Support Personnel and the Development Towards Strategic Organization of Sukhothai Thammathirat Open University

Thongroi Panyang¹ and Noppon Akahat²

Abstract

This study aimed to investigate: (1) the levels of motivation factors among academic support personnel, (2) the levels of development towards strategic organization at Sukhothai Thammathirat Open University (STOU), (3) the comparison of opinions on development towards strategic organization based on demographic factors, and (4) the relationship between motivation factors and development towards strategic organization at STOU.

This quantitative research was conducted with a population of 648 academic support personnel, and a sample of 252 respondents was selected using Taro Yamane's formula with a 95% reliability level through convenience sampling. Data were collected using a questionnaire, and statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-tests, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient, with significance set at 0.05.

The results showed that: (1) overall, the motivation factors among academic support personnel were rated at the highest level, (2) the level of development towards strategic organization at STOU was rated high, (3) opinions on development towards strategic organization did not significantly differ by gender, age, or education level, but they did significantly differ by length of service, employment status, position level, and monthly income at the 0.05 level, and (4) there was a moderate positive correlation between motivation factors and development towards strategic organization ($r = 0.410$), with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation Factors / Strategic Organization / Sukhothai Thammathirat Open University

¹ **Corresponding Author:** Thongroi Panyang, Department of School of Liberal Arts, Sukhothai Thammathirat Open University, E-mail: thongroi.pan@stou.ac.th

¹ Master of Public Administration, Department of Public Administration, Sukhothai Thammathirat Open University

² Assistant Professor Dr. Noppon Akahat, Department of Public Administration, Sukhothai Thammathirat Open University

1. บทนำ

จากแนวโน้มการพัฒนากระบวนการราชการภายใต้แนวคิดและทฤษฎีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่เน้นการนำเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ประกอบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นกรอบในการพัฒนาและปฏิรูปประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาให้ภาครัฐมีสมรรถนะสูง ทันสมัย พร้อมปรับตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและโปร่งใส จึงทำให้องค์การภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบพลิกโฉมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบุคลากรภาครัฐต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อให้การปรับตัวส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง องค์กรภาครัฐจึงต้องพัฒนาไปสู่องค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร รวมถึงระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ รวมทั้งเป้าหมาย และประสงค์เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็น “องค์กรชั้นนำที่ให้โอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตสำหรับทุกคน” และยุทธศาสตร์ด้านการปฏิรูปการศึกษาและการให้บริการวิชาการ ตามแผนปรับโฉมมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565–2569 ที่มุ่งนำมหาวิทยาลัยไปสู่ “การเป็นมหาวิทยาลัยเปิดที่ใช้ระบบการเรียนการสอนทางไกลแบบดิจิทัล และสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน” ซึ่งมหาวิทยาลัยมีกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผ่านงานประจำโดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,616 คน โดยมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงาน ระดับตำแหน่งงาน ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จำนวน 684 คน เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภายใต้ปรัชญา “รวมบริการ ประสานภารกิจ”

อย่างไรก็ตามแม้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จะมีการประกาศใช้แผนพัฒนา มสธ.ระยะ 20 ปี และแผนปรับแต่งแปลงโฉมฯ มาระยะหนึ่งแล้ว แต่กลับยังพบปัญหาที่สำคัญ อาทิ จำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีลดลงอย่างต่อเนื่องในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา จำนวนนักศึกษาออกกลางคันกลับเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาของกระบวนการและกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผ่านงานประจำที่มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นกำลังสำคัญ ดังนั้นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

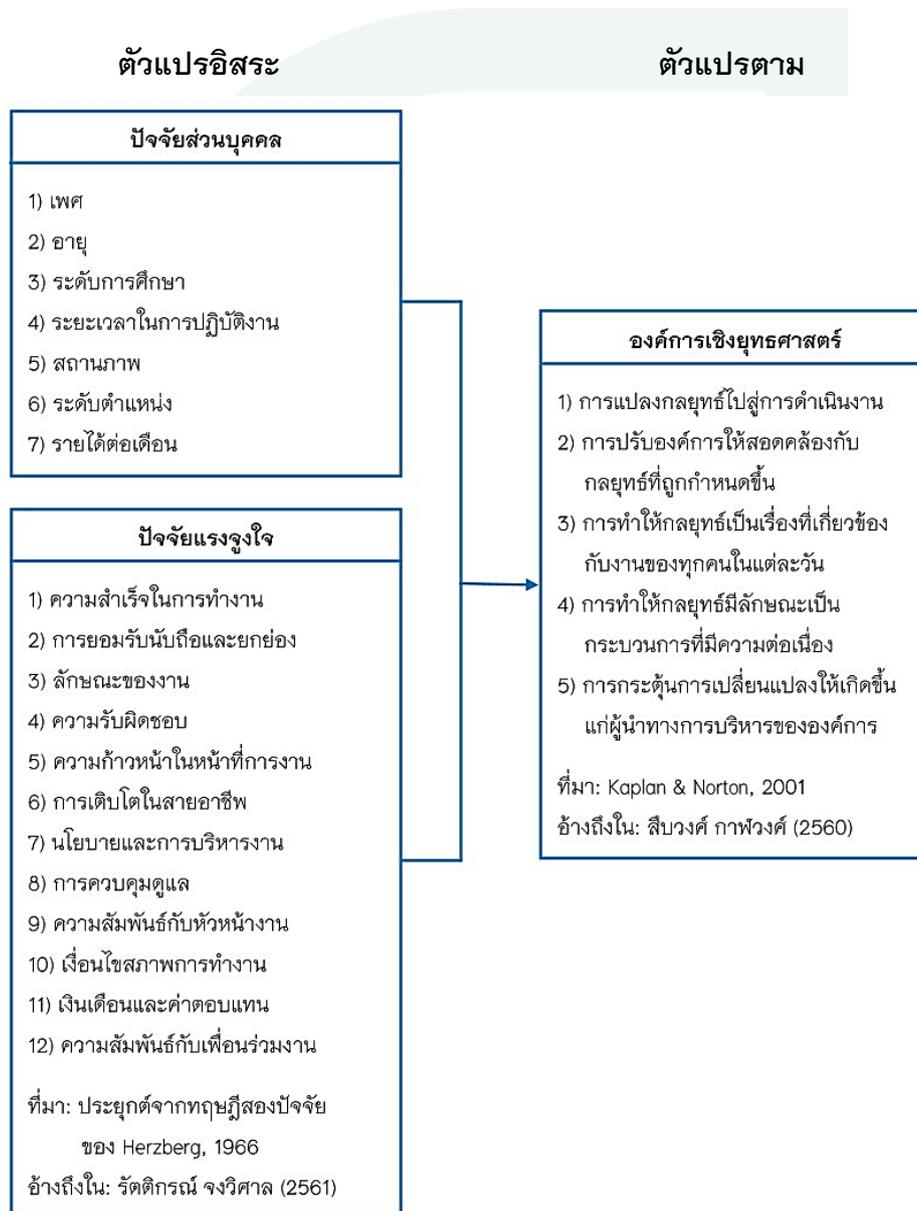
2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานระดับตำแหน่งงาน ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ จาก 28 หน่วยงาน รวมศูนย์วิทยบริการและชุมชนสัมพันธ์ จำนวน 684 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 252 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของทาโร ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non probability sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การยอมรับนับถือและยกย่อง (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (6) การเติบโตในสายอาชีพ (7) นโยบายและการบริหารงาน (8) การควบคุมดูแล (9) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (10) เงื่อนไขสภาพการทำงาน (11) เงินเดือนและค่าตอบแทน (12) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้แก่ (1) การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงาน (2) การปรับองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกต้องที่กำหนดขึ้น (3) การทำให้กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน (4) การทำให้กลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง (5) การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์การ จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.925 และทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.962

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ประสานกับสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ในการจัดทำหนังสือขออนุญาตจากอธิการบดีเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงความสำคัญของการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.4.2 รวบรวมแบบสอบถามนำมาตรวจสอบความถูกต้อง บันทึกการตอบคำถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยายสำหรับคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดได้นำมาเรียบเรียงข้อมูลแยกตามหมวดหมู่และตัวแปร และนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาตามเนื้อหาแบบสรุปอุปนัย

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และข้อมูลระดับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชแตกต่างกัน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ t-test และความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์พบว่า แตกต่างกัน จะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ด้วยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) และทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson Correlation Coefficient)

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 45-49 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี สถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 41,000 บาท

5.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.53 ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 ด้านการยอมรับนับถือและยกย่องอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านการเติบโตในสายอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 ด้านการควบคุมดูแล และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 และด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ตามลำดับ และด้านเงื่อนไขสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

5.3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรตาม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อระดับการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 การทำให้กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ย 4.06 การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.01 การทำให้กลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.00 และการปรับองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

5.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ ด้านระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.5 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน และการควบคุมดูแล ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การเติบโตในสายอาชีพ เงื่อนไขสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ได้แก่ การยอมรับนับถือและยกย่อง ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมชาติราช ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือและยกย่อง ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการเติบโตในสายอาชีพ ด้านการควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเงื่อนไขสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความเห็นว่า (1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน บุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการจัดระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และให้ข้อสังเกตว่าการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความตระหนักและร่วมผลักดันให้มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังเห็นว่ากระบวนการพิจารณาประเมินเงินเดือนขาดความยุติธรรมแม้ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีเด่น แต่ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ตามเกณฑ์ เนื่องจากวงเงินงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด (2) ด้านเงื่อนไขสภาพการทำงาน บุคลากรมีความต้องการทางด้านกายภาพที่มีความปลอดภัย รวมทั้งมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

6.2 ระดับการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การดำเนินงาน ด้านการทำให้กลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานของทุกคนในแต่ละวัน ด้านการกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นแก่ผู้นำทางการบริหารขององค์การ ด้านการทำให้กลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ตามลำดับ และด้านการปรับองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น อยู่ในลำดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ (1) ด้านการปรับองค์การให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้น บุคลากรมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างกระบวนการถ่ายทอดเป้าหมาย และการดำเนินงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรเข้าใจเป้าหมาย และภารกิจในแต่ละช่วงอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยควรจะมีเวทีการอภิปรายรับฟังความคิดเห็นในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการสื่อสารหรือการถ่ายทอดแผนงานต่างๆ ให้บุคลากรทุกระดับได้รับการรับรู้และเข้าถึงได้ง่าย และการสื่อสารภายในเพื่อสร้างการตั้งเป้าหมายร่วมกันของคนทำงานยังมีน้อยเกินไป

6.3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราช ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราชไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

มหาวิทยาลัยได้มีการถ่ายทอดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ผ่านงานประจำ โดยหน่วยงานได้มีการกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดรายบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนส่วนบุคคลที่มีสถานภาพข้าราชการและพนักงานปีละ 2 ครั้ง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเพศ อายุ หรือระดับการศึกษา ดังนั้นบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจึงมีโอกาสนในการเข้าถึงตำแหน่งงาน และมีโอกาสได้ใช้ทักษะ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจึงผลักดันความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงาน และสะท้อนความสำเร็จในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ได้ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในแง่ของประสบการณ์ของการทำงาน ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะเกิดทักษะ และความรู้ที่ส่งผลให้สามารถรับมือกับความท้าทายทางกลยุทธ์ได้ดี มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้มากกว่า อีกทั้งการมีความมั่นคงในด้านฐานะจะทำให้เกิดความมั่นใจในการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์ได้ดี

6.4 ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการกับการพัฒนาสู่องค์กร

เชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.410$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก (1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย รวมทั้งมีการสื่อสารนโยบายให้แก่บุคลากรและหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องผ่านแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และยุทธศาสตร์ด้านการปรับแต่งแปลงโฉมมหาวิทยาลัยฯ พ.ศ.2565 – 2569 (Reinventing STOU 2022 – 2026) จากการรายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และรายงานผลเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKRs) รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ซึ่งบางตัวชี้วัดกำหนดเป็นตัวชี้วัด Plus เป็นแรงจูงใจในการเพิ่มคะแนนพิเศษโดยเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร (2) ด้านการควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่รับนโยบายจากมหาวิทยาลัยและทำหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงได้ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก (1) ด้านการเติบโตในสายอาชีพ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาทิ การวัดผลสมรรถนะด้านดิจิทัล การทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปมหาวิทยาลัย เป็นต้น (2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาวะความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์

กับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามงบประมาณการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เพื่อประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นกลับมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอที่จะจัดสรรให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรชั้นสูต่ำแห่งที่สูงขึ้นช้าซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยอาจสูญเสียโอกาสที่จะใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจาก (1) ด้านการยอมรับนับถือและยกย่อง บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกว่ามีภาระให้การยอมรับแก่บุคลากรสายวิชาการเป็นหลัก มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาด้านทัศนคติ การเปิดใจยอมรับนโยบายใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่ความรักความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย (2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการถ่ายทอดนโยบายสู่บุคลากรสายสนับสนุนโดยตรง ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เกิดการยอมรับในการร่วมขับเคลื่อนความสำเร็จการพัฒนามหาวิทยาลัยมากขึ้น (3) ด้านความรับผิดชอบ มีความเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรมีการเปิดใจยอมรับนโยบาย รวมทั้งยอมรับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งไปสู่องค์กรเชิงยุทธศาสตร์ (4) ด้านลักษณะของงาน มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยต้องมีกระบวนการสร้างและถ่ายทอดเป้าหมาย รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้เข้าใจภารกิจของมหาวิทยาลัยแต่ละช่วงอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง รวมถึงควรมีการเชิญผู้มีความรู้ความสามารถในด้านการตลาดและธุรกิจ เพื่อจูงใจให้นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้เข้ามาเรียนกับมหาวิทยาลัย

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

7.1.1 มหาวิทยาลัยควรเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อภาระดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ (1) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการเลื่อนเงินเดือนให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานจริง มีความโปร่งใส และยุติธรรม และมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร รวมทั้งปรับระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (2) ด้านเงื่อนไขสภาพการทำงาน ควรมีแผนการปรับปรุงพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัย รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) (3) ด้านการยอมรับนับถือและยกย่อง ควรมีการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความรักความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยในโอกาสต่างๆ เช่น การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยอมรับในความสามารถของบุคลากร ให้มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรมีกระบวนการและขั้นตอนในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากความสำเร็จของการทำงาน เพื่อให้บุคลากร

เห็นความสำคัญและเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงานของตนเองว่ามีส่วนในการขับเคลื่อนความสำเร็จการพัฒนามหาวิทยาลัย (5) ด้านความรับผิดชอบ ควรกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีขอบเขตชัดเจน และครอบคลุมคุณภาพงานที่เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย (6) ด้านลักษณะของงาน ควรมีกระบวนการถ่ายทอดการปฏิบัติงาน การนิเทศงานที่เป็นระบบ ในรูปแบบคู่มือหรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) (7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยควรกำหนดตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ และ OKRs ที่มีความท้าทายเพื่อให้ผลการดำเนินงานของหน่วยงานผลักดันเป้าหมายในภาพรวมของมหาวิทยาลัย (8) ด้านการควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชาควรถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

7.1.2 มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างเป้าหมายร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อเชื่อมโยงภารกิจของมหาวิทยาลัย ด้วยการถ่ายทอดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรทราบอย่างต่อเนื่อง สอดแทรกไปในรูปแบบการจัดเวทีอภิปรายรับฟังความคิดเห็นเป็นการสร้างกระบวนการรับรู้ที่เข้าถึงง่าย

7.1.3 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อให้การสืบทอดตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการผลักดันเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

7.2.1 ควรนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานมาใช้ในการศึกษาเพื่อให้ได้แง่มุมความคิดเห็นที่หลากหลายของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น และเพิ่มกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร เช่น อาจารย์ประจำ และลูกจ้างทุกกลุ่ม

7.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่องค์การเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช เช่น สมรรถนะผู้บริหาร ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้ เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

กิ่งพร ทองใบ. (2562). แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. (2562). แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาระบบราชการและการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2564). การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2562). การวางแผนกลยุทธ์องค์การภาครัฐ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล. (2559). แรงจูงใจมนุษย์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *ทฤษฎีองค์การ: ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2559). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. วิทยาลัยธาตุพนม มหาวิทยาลัยนครพนม
- ธนชัย ยมจินดา. (2562). ทฤษฎี กระบวนการ และตัวแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2562). การเป็นองค์กรเชิงกลยุทธ์ของกระทรวงการคลัง. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 17(1), 28-42.
- นราธิป ศรีราม. (2562). การจัดการองค์การในการดำเนินกลยุทธ์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นवल นาคิน. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร. (2559). แรงจูงใจมนุษย์. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุวีริยาสาส์น.
- ปริญานูช ชูจร. (2564). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงศ์ธนา เม่นนิม. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาวิศวกรในจังหวัดนครราชสีมา* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิทยา บวรวัฒนา (2547). *แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์สหรัฐอเมริกา 2*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภูริพัฒน์ ชาญกิจ. (2562). *พฤติกรรมระดับบุคคล*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาภาวะผู้นำและพฤติกรรมองค์การ*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (ม.ป.ป.). *แผนปรับแต่งแปลงโฉมมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2565 – 2569*. <http://eservice.stou.ac.th/main/Portal/reinventing2022/preface.html>.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สำนักงานอธิการบดี, กองแผนงาน, ฝ่ายวางแผนวิจัยและนวัตกรรม.
(ม.ป.ป.). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) และ
การถ่ายทอดสู่ โรงการ-กิจกรรม ในแผนพัฒนาฯ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561-2565).
[http://eservice.stou.ac.th/EDOCUMENT/OPR/planning/pl_main/NEWWEB/template/PR/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%20%E0%B8%A2%E0%B8%A8.%2020%20%E0%B8%9B%E0%B8%B5%20\(info\)-Final.pdf](http://eservice.stou.ac.th/EDOCUMENT/OPR/planning/pl_main/NEWWEB/template/PR/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%20%E0%B8%A2%E0%B8%A8.%2020%20%E0%B8%9B%E0%B8%B5%20(info)-Final.pdf).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2561). ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรารณ รุ่งเรืองกลกิจ. (2561). ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการจูงใจ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการองค์การและการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2561). เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการเปรียบเทียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2553). เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการวิทยานิพนธ์ 2*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุภาพร นันทนางกุล. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาห้วยหลวง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สีบวงศ์ กาฬวงศ์. (2560). องค์การที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ : การสร้างความเติบโตในสภาพแวดล้อมธุรกิจใหม่ของบริษัทที่ประยุกต์แนวคิดลิดลิตสมดุล. *วารสารราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 250-255.
- พลุ เตชะรินทร์, ยุทธนา แซ่เตียว, ยินดี ดิสสร, นารถ จันทร์วงศ์ และญาติา ดรวงตรง. (2548). *แผนที่ยุทธศาสตร์*. ก.พลพิมพ์ (1996).
- อากาศร สายสุวรรณ. (2564). *ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 และแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อสายการบินในการกลับมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*. Management And Accounting Web, <https://maaw.info/ArticleSummaries/ArtSumKaplanNorton2001.htm>.