

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

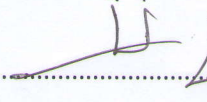
วรชัย ภิรมย์

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ได้พิจารณา
คุณิพนธ์ของ วรชัย ภิรมย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

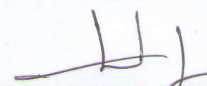

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

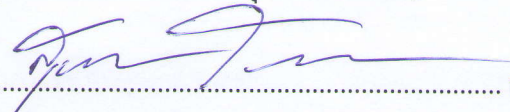

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 6 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานคุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวิชิตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ซึ่งเป็นผู้ให้แนวคิดให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินการวิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขจนทำให้คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.พัชรี สร้อยสกุล ประธานรุ่น IT 6 ที่อำนวยความสะดวกและ ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ช่วยนักวิจัย ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ คุณพ่อสาธิต ภิรมย์ คุณแม่นิภา ภิรมย์ นางนฤมล ภิรมย์ และลูก ๆ ทุกคน ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงพ่อครูอินตา แม่บุญมี จินา คุณตาและคุณยาย ที่เคารพรัก ผู้ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษา

วรชัย ภิรมย์

56820016: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ ประสิทธิภาพ/ สถานศึกษา/ พื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

วรชัย ภิรมย์: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย (CAUSAL FACTORS AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN THE UPPER NORTHERN HIGHLAND REGION OF THAILAND)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ศญาญู ชีระวิชิตระกูล, กศ.ด., สุเมธ งามกนก, กศ.ด.

334 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยและ 2) พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยเป็นแบบผสม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 6 คน และผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานดี จำนวน 12 คน การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุโดยกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 604 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.7

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ประกอบด้วย 7 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำ การบริหาร บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ได้ค่าไค-สแควร์ (X^2) = 374.56, $df = 207$, Comparative Fit Index (GFI) = 1.00, Root Mean Square Error of Approximation ($RMSEA$) = .037, Goodness of Fit Index (GFI) = .95, Chi-Square (X^2)/ $df = 1.80$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 82 ทั้งนี้ตัวแปรที่ถูกถอดออกจากโมเดลทางเลือก คือ ปัจจัยการบริหารและปัจจัยจิตวิญญาณของความเป็นครู

56820016: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ph.D (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS/ SCHOOL EFFECTIVENESS/ UPPER NORTHERN HIGHLAND REGION/ THAILAND

VORACHAI PIROM: CAUSAL FACTORS AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN UPPER NORTHERN HIGHLAND REGION OF THAILAND.

ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D., SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 334 P. 2016.

The purposes of the research were to 1) determine the causal factors affecting school effectiveness in the upper northern highland region of Thailand and 2) develop and validate the linear structural model of causal factors with empirical data. The mixed research approach was applied and consisted of two parts; they were qualitative research which conducted through in-depth interview six school administrators and twelve educational experts from the best practice schools. The quantitative research conducted by the questionnaire through 604 school administrators and teachers by means of stratified random sampling. The research instruments used for analyzing the data consisted of interview form, five rating scale questionnaire. The statistical devices included descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient, and liner structural model analysis was done by LISREL 8.07.

The research findings were as follows:

1. The factors affecting the school effectiveness in the upper northern highland schools were found seven factors. Ranking from high to low mean scores were: leadership, administration, school climate, community involvement, working motivation, organizational commitment, and teacher spirituality.

2. The causal relationship model of factors affecting school effectiveness was valid and fit to the empirical data. The model indicated that Chi-square (X^2) = 374.56, df = 207, Comparative fit index (CFI) = 1.00, Root mean squares of error of approximation ($RMSEA$) = .037, Goodness of fit index (GFI) = .95, Chi-square (X^2/df) = 1.80. The variables in the model could explain the variance of school effectiveness being 82%. Thus, the variables removed from the alternative model were administrative and spiritual factors.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1	1
.....	1
.....	6
.....	6
.....	6
.....	7
.....	11
.....	11
.....	14
2	21
การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่สูง	21
.....	33
.....	38
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงในเขตพื้นที่	
.....	46
.....	101
.....	127
3	155
.....	155
.....	157

สารบัญ (ต่อ)

		159
		160
		162
		163
		164
4		168
		168
	1	170
	2	188
5		230
		231
		232
		255
		257
		282
		283
		285
		289
		294
		314
		334

สารบัญตาราง

1	103
2	ด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย.....	150
3	155
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	156
5	182
6	ความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	188
7	190
8	193
9	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของปัจจัย	195
10	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของปัจจัยการมี	197
11	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของปัจจัย	199
12	201
13	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง	202
14	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของประสิทธิผล	203

สารบัญภาพ

1		
	ทริผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย.....	10
2	89
3	104
4	105
5	106
6	107
7	212
8	213
9	214
10	215
11	216
12	217
13	218
14	219
15		
	ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ตามสมมติฐาน.....	223
16	228

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ไปสู่สังคมเศรษฐกิจแห่งการแข่งขัน ความรู้ สติปัญญา ยิ่งเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนา (. . 2552-2561)

1) 2)
3) (
, 2553, 11-12)
11 (. . 2555-2559)
12
2550
5 4
4 73
3 8
(, 2554, 46, 73)

ชาวเขาเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่สูง จัดเป็นชนกลุ่มน้อยที่อพยพเข้ามาอาศัย
200
50

ซึ่งได้แก่ ปัญหาสุขภาพระดับครอบครัว ปัญหาการปลูกพืชเสพติด ปัญหาการเพิ่มขึ้น

การตัดไม้ทำลายป่าเพื่อการไร่เลื่อนลอย ตลอดจนการอพยพย้ายถิ่น เนื่องจากโรคระบาดหรือ
(, . . . , 3-5)

ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้เองพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงทรงเห็น
ความจำเป็นในการที่จะให้การศึกษาแก่ชาวเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเขาวชนชาวเขา เพราะเขาวชน

เด็กเหล่านี้ยังจะเป็นผู้ที่นำความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไปสู่ชาวเขาอีกด้วย
พระองค์จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนชาวเขาขึ้นหลายแห่ง ตลอดจนอุปถัมภ์การศึกษาทั้งหมด
(, 2528, 199)

จากสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์บริเวณภาคเหนือตอนบน

มีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เป็นพื้นที่ป่าไม้ ต้นน้ำ ลำธาร ประชากรที่อาศัยอยู่ใน
พื้นที่บริเวณนี้ มีความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ เช่น กะเหรี่ยง ม้ง เมียน ลัวะ ถิ่น ไทลื้อ ไทยใหญ่

1) ประชากรวัยเรียนในพื้นที่สูง ตกหล่น
ไม่ได้เข้าเรียน คิดเป็นร้อยละ 38 ของประชากรในวัยเรียนที่ตกหล่นไม่ได้เข้ารับการศึกษาระดับประเทศ

2) คเป็นร้อยละ 15 ของเด็ก ที่ออกกลางคัน
 3) เด็กที่เรียนจบการศึกษาในช่วงชั้นที่ 2 แล้วไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 9.27
 ของผู้ที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 4) เด็กที่เรียนจบการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 และไม่เรียนต่อช่วงชั้น
 4 48.85 ของผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 5) ผู้เรียนบนพื้นที่ภูเขาสูง มีคุณภาพ

6)

7)

8)

, 2552 , 1-5)

มีข้อจำกัดมาก ภายใต้การบริหารที่มีข้อจำกัดซึ่งต้อง ได้ผลผลิตที่ออกมาให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและ
 บทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนบนพื้นที่สูงจึงต้อง
 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นในพื้นที่

6

ซึ่งการบริหารงานทุกอย่างต้องเอื้อประ โยชน์ต่อกัน

(2551, 2)

มั่นคง การบริหารงานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการศึกษา เมื่อครูพบว่า

สมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหาร

เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชน ต้องเปลี่ยนบทบาทให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถ

(4 M)

โดยเฉพาะคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

∴
(2548, 23) "

" ∴
∴ ∴ 3

อย่างยั่งยืน สร้างความแข็งแกร่งเพื่อรองรับเหตุวิกฤติในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

(2546, 2)

∴ ∴

ดังนั้น การใช้ทรัพยากรการบริหารงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะใช้ให้เกิด

∴ ∴ ∴ ∴

(2545, 130)

∴ ∴

(Performance management)

∴

แต่ละแห่งมีคุณภาพที่ไม่เท่ากัน มีความเหลื่อมล้ำกันทั้งด้านขนาดและคุณภาพ (วิจิตร ศรีสอาน, 2549, 10)

มีคุณภาพในการจัดการศึกษาสูง มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ

;

;

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง

;

ในการบริหารที่มีความเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ประกอบไปด้วย

โดยมีการมุ่งใจเป็นกลไกขับเคลื่อนทุกขั้นตอน

ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทูลกันดาร

(

, 2554, 3)

ผลของการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง ซึ่งมีปัญหาและ

และมีคุณภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาและ

ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มชาติพันธุ์และ

ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา พัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อม
ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถ

มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข (วชิราพร สุวรรณศรวล,
2556, 1)

;

ลักษณะที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปทั้งในสังคมและชุมชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ
ที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
 2. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
 - 3.
- ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทยกับข้อมูล

สมมติฐานของการวิจัย

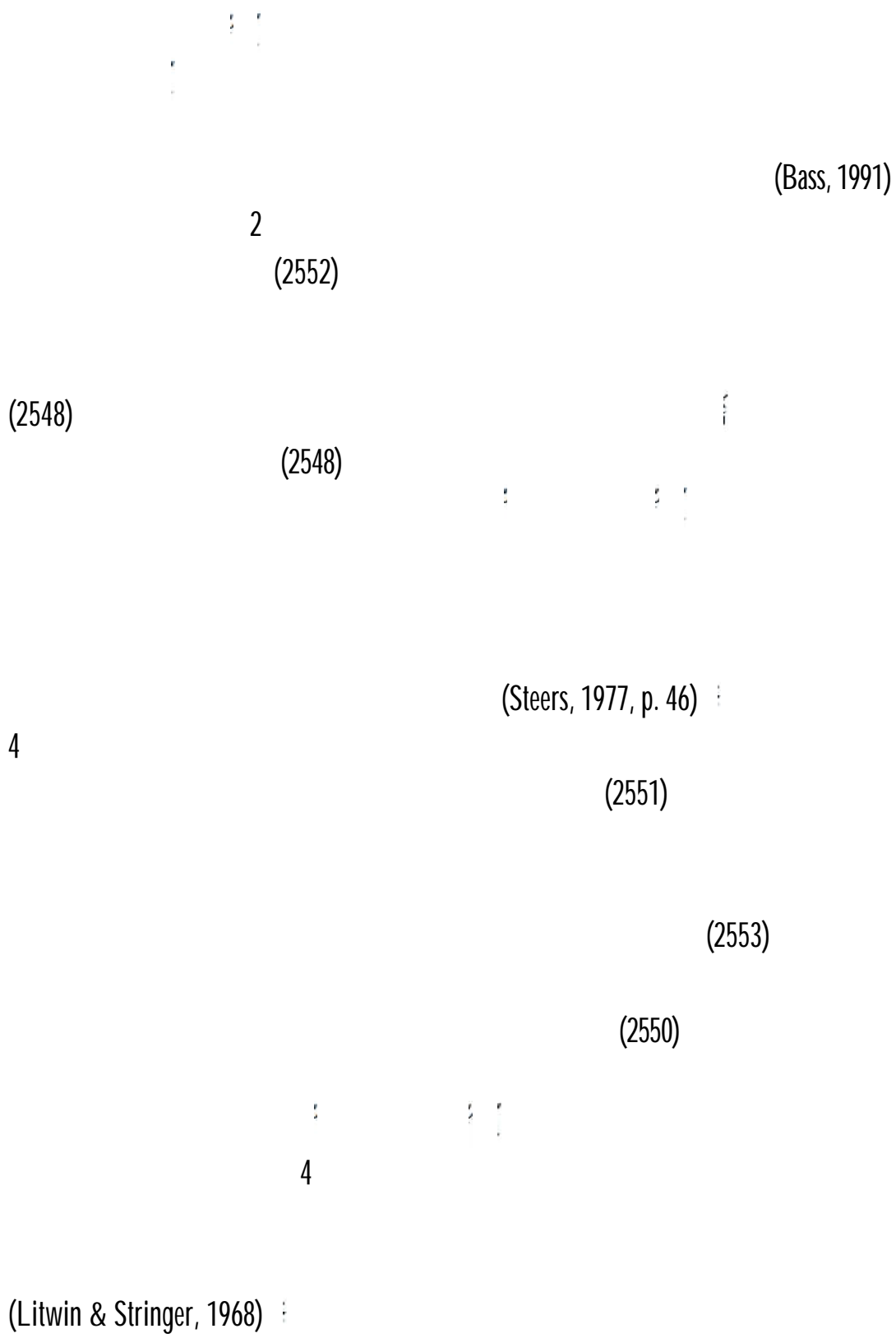
1.

2.

คำถามในการวิจัย

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือ
 - 2.
- ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย
- 3.

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นาวิ (2549)

นาคสุวรรณ (2548) พบว่า บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

(2557)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ประกอบ ปัจจัยบรรยากาศ องค์กร

5

Uphoff, 1977, p. 6)

(Cohen &

(Shadid, 1982, pp. 107-122)

4

(2556)

4

(McClelland, 1965)

3

(2555)

(2556)

3

(Potter

& Steer, 1987, p. 642) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ คือ

(Buchanan,

1974, p. 534) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร ดังที่

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พบว่า

(2550)

3

10

(2556)

(2552)

3

(2553) และอำนาจ อยู่คำ (2550) ซึ่งประกอบด้วย

ตั้งเพชรเดโช (2556)

(Mott, 1972)

(Hoy & Miskel, 2001, pp. 288, 389)

(Reid, David, & Peter, 1988, p. 281)

(Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1982, p. 27)

ที่ประสบผลสำเร็จ สามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

(2552)

(2552)

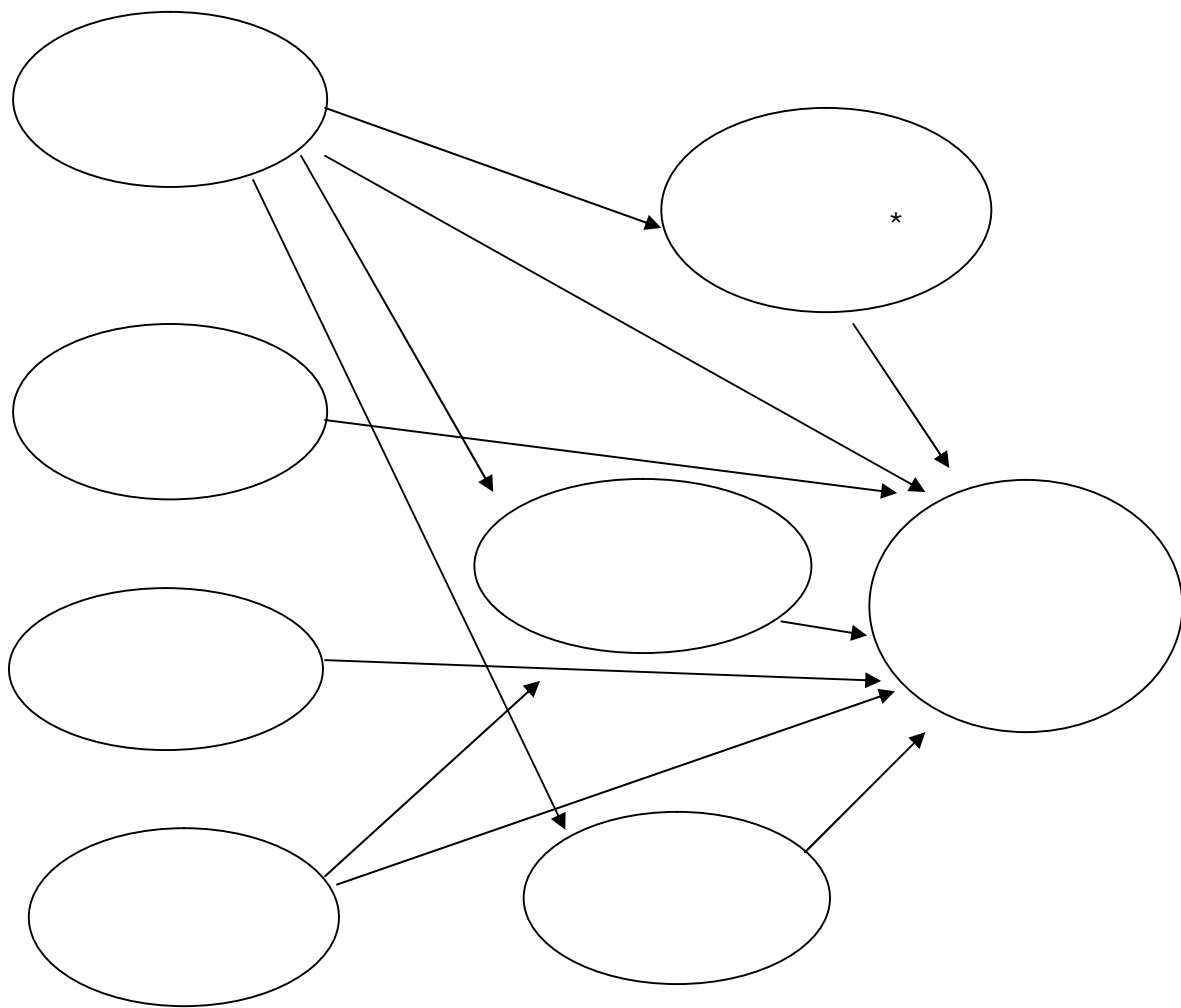
4

ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

1



(Latent variable)

*

1

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ซึ่งสามารถนำ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน

2.

3.

ที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน

4.

5. เป็นข้อมูลสำหรับนักวิจัยอื่นได้ใช้เป็นแนวทางในการทำการวิจัยในประเด็นที่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขต ดังนี้

1.

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2.

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 6

ในการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 12

2.2

1,367

2.3

พื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(Stratified random sampling) ตามเขตพื้นที่การศึกษา

604

3.

3.1

6

3.1.1

7

3.1.1.1

3.1.1.2

3.1.1.3

3.1.1.4

3.1.1.5

3.1.1.6

3.1.1.7

3.1.2

4

3.1.2.1

3.1.2.2

3.1.2.3

3.1.2.4

3.1.3

5

3.1.3.1

3.1.3.2

3.1.3.3

3.1.3.4

3.1.3.5

3.1.4	4
3.1.4.1	
3.1.4.2	
3.1.4.3	
3.1.4.4	
3.1.5	6
3.1.5.1	
3.1.5.2	
3.1.5.3	
3.1.5.4	
3.1.5.5	
3.1.5.6	
3.1.6	3
3.1.6.1	
3.1.6.2	
3.1.6.3	
3.1.7	3
3.1.7.1	
3.1.7.2	
3.1.7.3	

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ประกอบด้วย

4

3.2.1
3.2.2
3.2.3
3.2.4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่ในการบริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่สูง เมื่อนำ

2.

2.1

อธิบาย โดยผู้บริหารมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่น

2.2

จินตนาการ ชักชวนให้เข้าใจทัศนภาพและความหมาย ความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำนั้น

2.3

2.4

2.5

และบอกวิธีทำงาน พร้อมทั้งบอกว่าหากครูทำงานสำเร็จจะให้รางวัล เมื่อครูทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดแล้วผู้บริหารได้ให้รางวัลตามที่กำหนดไว้

2.6

2.7

3.

ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย

3.1

3.2

3.3

การสอน และทำบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.4

4.

ความอบอุ่น การให้การสนับสนุน ซึ่งการรับรู้เหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อพฤติกรรมแล

4.1 หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความชัดเจนในเรื่องเป้าหมาย

4.2

ในลักษณะที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ครูยอมรับว่ากำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนา

4.3

ของโรงเรียนในด้านภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความมั่นใจ

4.4

ที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งความยุติธรรม และความเพียงพอในการให้รางวัล

4.5

ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสมอภาคกัน

5.

(Stake holders)

ในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.1

5.2

เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม

5.3

จะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ใบอนุโมทนา

5.4

ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงข้อ

6. หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกที่ดีในการมีจิตใจ

6.1 ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู หมายถึง มีความศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่น

ๆ ที่เกิดขึ้น

6.2

6.3

6.4

ๆ อดต่อปัญหาที่เกิดจากศิษย์และเพื่อนร่วมงาน อดทนต่อการเรียนรู้และของศิษย์ อดทนในการสอนศิษย์เพื่อให้ศิษย์เป็นเยาวชนที่ดีของประเทศชาติต่อไป

6.5

6.6

7.

:

7.1

:

7.2

:

7.3

ซึ่งการยอมรับ เชื่อถือที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ในลำดับขั้นการปกครองในการทำงาน โดยบุคคลที่

8.

8.1

:

ที่ดีที่สุดที่ตนเองทำงานด้วย

8.2

การที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน

8.3 ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจแน่วแน่

และพร้อมที่จะบอกคนอื่นว่าเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน รู้สึกรักว่าตนเอง

9.

และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้

9.1

9.2

9.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านบริหาร
ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ และก้าวทันกับ

9.4 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง คว

10.

ในพื้นที่สูง 8 จังหวัด ตาม โครงการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร

11. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทน

6

พัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร ของสำนักงานคณะกรรมการก

12. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่สูง

6

ตาม โครงการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13.

ได้จากตัวแปรที่สังเกตได้แทนและประมาณค่าได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้ของ

14.

:

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์

ผลการวิจัยให้บรรลุจุดประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำเสนอสาระสำคัญในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่สูง
2. ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือ
- 5.
- 6.

การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ภูเขาสูง ภาคเหนือตอนบน
(2554, 38)

17 จังหวัด มีพื้นที่รวมคิดเป็นร้อยละ 33.00

และภาคเหนือตอนล่าง โดยพื้นที่ภาคเหนือตอนบนที่

และภาคเหนือตอนล่างมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ โดยมีพื้นที่ภูเขา

8

51.00

พื้นที่สูง (Highland) 62.00 (Upland) 30.00

8.00 นี้ออนบนเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์และความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ

26,013

จำนวนประชากรในพื้นที่สูงภาคเหนือ

สถาบันวิจัยชาวเขา (2545)

9 () () () () () ;
()

Gordon Young (1962) ได้ประมาณการจำนวนชาวเขาในไทย เมื่อปี พ.ศ. 2503 ไว้ที่
จำนวน 217,000 คน ภายหลังจากการสำรวจข้อมูลของสถาบันวิจัยชาวเขา (2545)

1,203,149 คน อาศัยกระจุกกระจายอยู่ในหมู่บ้านทั้งหมด 4,192 หมู่บ้านใน 20 จังหวัด โดยส่วนใหญ่
จะกระจายอยู่ในจังหวัดภาคเหนือ จำนวน 1,056,077 คน หรือร้อยละ 87.87 ของประชากรชาวเขา
ทั้งประเทศ โดยจังหวัดเชียงใหม่ มีชาวเขามากที่สุด 322,709 คน (ร้อยละ 26.82) รองลงมา
จังหวัดเชียงราย จำนวน 221,196 คน (ร้อยละ 18.38) และจังหวัดตาก จำนวน 145,079 คน (ร้อยละ
12.06)

สภาพปัญหาพื้นที่สูงในปัจจุบัน

ตลอดเวลาที่ผ่านมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างต่อเนื่อง
โดยในช่วง พ.ศ. 2498-2512

ชาวเขาในฐานะชนกลุ่มน้อย ซึ่งหน่วยงานหลักที่ดำเนินการ

และต่อมา พ.ศ. 2512-2534 เน้นการแก้ไขปัญหาการปลูกฝิ่นควบคู่กับการแก้ไข

ปัจจุบันพื้นที่สูงยังคงมีปัญหาที่จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขอย่างต่อเนื่อง สภาพปัญหา

(,2545, 57)

1.

9

ในปี พ.ศ. 2547 พบว่า เกษตรกรทั่วไปมีรายได้เฉลี่ยเพียงปีละ 31,126 บาทต่อครัวเรือน

(69,373 บาทต่อครัวเรือต่อปี) สาเหตุสำคัญ

2.

สารเคมีเกษตร เกิดการตกค้างทั้งในผลผลิตและในสิ่งแวดล้อมทั้งดินและน้ำ สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องมาจากเกษตรกรบนพื้นที่สูงยังขาดความรู้และทักษะในการเพาะปลูกที่เหมาะสม และส่งผลกระทบต่อระบบทรัพยากรน้ำและผู้ที่อาศัยบนพื้นราบด้วย

3. พื้นที่ทำกินเสื่อมโทรม พื้นที่ทำการเกษตร ร้อยละ 96.48 ของพื้นที่สูงใน 13 จังหวัดของภาคเหนือ เป็นพื้นที่ที่มีความลาดชันมาก ทำให้เกิดปัญหาการชะล้างพังทลายหน้าดิน โดยเฉพาะ

มีระบบชะลอการไหลของน้ำฝนที่ไหลลงไปตามความลาดชัน หน้าดินที่ถูกชะล้างไปทุกปี ทำให้พื้นที่เกษตรเหลือแต่ดินชั้นล่างที่มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ และเป็นดินปนหิน

4. ปัญหาการบุกรุกเพื่อหาพื้นที่ทำกินใหม่ สาเหตุเกิดจากการที่ผลผลิตต่อพื้นที่ต่ำลง เลี้ยงครอบครัว จึงต้องเพิ่มผลผลิตโดยเพิ่มพื้นที่ปลูก นอกจากนี้

นที่ป่าเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

5. ความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะระหว่างชุมชนบนพื้นที่ต้นน้ำ และพื้นที่ท้ายน้ำ รวมไปถึงความขัดแย้งระหว่าง

น้ำ และป่าไม้โดยร้อยละ 77.74

ของครัวเรือนเกษตรกรบนพื้นที่สูงใน 12 จังหวัด ยังตัดไม้เพื่อการใช้ประโยชน์ในครัวเรือน

6.

และการสร้างความสงบสุขในสังคม ลักษณะเช่นนี้ทำให้ชุมชนมีภูมิด้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงน้อย

ด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน ขณะเดียวกันเยาวชนบนพื้นที่สูงมีแนวโน้มที่จะอพยพไปประกอบ

ปัญหาพื้นที่สูงเหล่านี้มีทั้งที่เป็นปัญหาดั้งเดิมที่ต่อเนื่องมายาวนาน และปัญหาที่เป็น

ศึกษาที่มีคุณภาพเท่านั้นจะเป็นการแก้ปัญหาของชุมชนในพื้นที่สูงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนเขตพื้นที่สูง

" (Basic education)

(Cartwright, Cooper, & Earley, 1970, p. 407)

ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต

" (Edgar, 1972, p. 162)

(World Conference on Education for All:

WCEFA) ซึ่งจัดขึ้นที่โรงแรมจอมเทียนประเทศไทย . . . 1990 ที่ประชุมพอใจที่จะใช้คำว่า

"การตอบสนองความต้องการทางการเรียนขั้นพื้นฐาน (Meeting basic learning needs)"

" (Basic education)

" (Basic learning needs)

2

1. (Basic learning needs)

และคำนิยามที่จำเป็นสำหรับบุคคลเพื่อความอยู่รอด

2. (Basic education)

ทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน

“ เห็นว่าทางราชการไทยได้ถือว่าการศึกษาระดับพื้นฐาน

2550 ” 43

ย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วรัฐจะต้องจัดให้ที่
” ซึ่งเป็นการยืนยันอีกครั้งหนึ่งว่าการศึกษาระดับพื้นฐานมีขอบเขต
ซึ่งใช้เวลาเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาสิบสองปี
เป็นการศึกษาที่จัดให้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปจนถึงชั้น

ประถมศึกษาไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายนั่นเอง

ความหมายของพื้นที่สูง

พืชเสพติดบนพื้นที่สูง . . 2540

พื้นที่สูง พื้นที่ที่เป็นที่อยู่ของชาวเขาเผ่าต่าง หรือเป็นที่ตั้งบ้านเรือนและที่ทำ
35 500

20

“ ” 9

(Minority group)

(Ethnic group)

- “ ” :
- 2
1. :
 2. :
 - . . 2512
 - . . 2528-2531 “ ” (
 -) . . 2533-2534
 - ()

การจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานในพื้นที่สูงภาคเหนือ

โรงเรียนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2478 มาจนถึงปัจจุบัน แม้การศึกษาจะถูกกำกับ โดยนโยบายด้านความม

จะกล่าวถึงต่อไป ในทีนี้จะขอแบ่งการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชนในพื้นที่สูงเป็น 2 เวลา ดังนี้

ช่วงแรก (พ.ศ. 2478-2522)

น พ.ศ. 2478 เมื่อมีการจัดตั้ง

ให้ครั้งนั้น ไม่ได้จำแนกว่าเป็นการจัดการศึกษาให้แก่ชาวเขาเป็นเพียงการขยายการศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 ในรูปของ

หลังจากนั้น โรงเรียนประชาบาล ซึ่งขณะนั้นสังกัดกรมสามัญศึกษาก็ได้เพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อย จนกระทั่งปี พ.ศ. 2509 ได้มีการโอนโรงเรียนประชาบ

ก็ยังมีขยายจำนวนต่อไปอีก ในปีพ.ศ. 2523 มีโรงเรียนประชาบาลสำหรับชาวเขาทั้งสิ้น 109 โรง แต่ได้ถูกยุบไป 18 โรง เพราะถูกผู้ก่อการร้ายคุกคามและในปีนั้น โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

ชาวเขาเพียงจะเกิดขึ้นเมื่อประมาณ 40 ปีเศษมานี้ เมื่อกองบังคับการ
จัดตั้งโรงเรียนชาวเขาและประชาชนไกลคมนาคมขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2499 เนื่องจาก

หลักสูตรการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐที่จัดให้ชาวพื้นราบทั่วไป แต่ให้ตำรวจตระเวน

ในท้องที่ห่างไกลทุรกันดาร และอันตราย เมื่อท้องถิ่นเจริญขึ้นแล้วจึงโอนโรงเรียน

ของกรมสามัญศึกษาที่รับนักเรียนเข้ามาอยู่ประจำ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496
เข้าร่วมจัดการศึกษา โดยเริ่มจัดโรงเรียนชั่วคราวในเขตพื้นที่ปฏิบัติการของศูนย์พัฒนาและสงเคราะห์
ชาวเขา ตั้งแต่ พ.ศ. 2508 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ระยะแรกก่อนที่จะมีครูเป็นของตนเองก็ได้ใช้
เจ้าหน้าที่อนามัยและเจ้าหน้าที่เกษตรทำการสอน ส่วนก

. . 2517

บ้าน ใช้เวลาเรียน 250 ชั่วโมง

ผู้เรียนได้รับประกาศนียบัตรความรู้เทียบเท่าระดับประถมศึกษาปีที่ 4

การศึกษาในรูปแบบและแนวทางเดิมเช่นที่เคยปฏิบัติมากับคนพื้นราบ

ช่วงที่ 2 (พ.ศ. 2523-

. . 2523 เป็นต้นมา

มีความเคลื่อนไหวทางการศึกษาที่ควรกล่าวถึงอยู่ 3 ประการ ดังนี้

(2545,

192)

1.

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแก่ชาวเขา

หลักที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาสำหรับชุมชนในพื้นที่สูงในวัยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2523 ได้ใช้รูปแบบการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ เช่น โรงเรียนปกติ โรงเรียนสาขา ห้องเรียนเคลื่อนที่ โรงเรียนปกติที่จัดหอพักสำหรับนักเรียนที่อยู่ห่างไกล

เด็กเข้าเรียน กล่าวคือ เกณฑ์เด็ก 2 กลุ่มอายุคืออายุย่างเข้าปีที่ 7 และปีที่ 8 เข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 พร้อมกัน โดยเกณฑ์ปีเว้นปี เพื่อลดจำนวนชั้นเรียนให้เหมาะสมกับจำนวน

2.

(USAID)

ชาวเขา เรียกว่า โครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) เป็นโครงการระยะ 5 ปี คีระหว่าง พ.ศ. 2523-2528 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของชาวเขา

2.1

ๆ เช่น ที่อ่านหนังสือเป็นที่พบปะพูดคุยระหว่าง
ป็นที่ที่ชาวบ้านจะมารับบริการด้านการอนามัยเบื้องต้นจากครู

2.2

2.3

1-2

2.4

5-8

หมู่บ้านแบ่งเป็นหมู่บ้านหลัก 1 หมู่บ้านซึ่งจะมีครุניתเพิ่มขึ้นจากครูประจำศู 1

ส่วนหมู่บ้านที่เหลืออีก 4-7

2.5

2524 (ซึ่งปรับปรุงมาจากหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ที่ใช้กับ โรงเรียนประถมศึกษา ทั่วประเทศ) ใช้ได้ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ไม่มีระบบชั้นเรียน ใดจำนวน

โครงการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดาร ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552 , 1-34)

ดการศึกษาให้เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเหล่านี้ได้รับ การศึกษามากที่สุด และสามารถเรียนนอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะวิชาชีพที่สามารถมีอาชีพที่พึ่งตนเองได้บนพื้นฐานและหลักการ

2550

. .2542 (2) . .2545

(Strategy)

ที่มาและความสำคัญของการจัดการศึกษาในพื้นที่ภูเขาและถิ่นทุรกันดาร

โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาสเด็กชาวไทยในพื้นที่ภูเขาสูง เด็กที่อยู่ในถิ่น

“ ” “ ” 3
 วนาคารกสิกรไทย กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 27 . . 2550

“ ” “ ”
 ในเมือง ต้องมุ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มมากขึ้น”

ทั้งที่มีและไม่มี
 2550 12
 . . 2545 10 . . 2542 (2)

และสังคมให้มีคุณภาพ มีสภาพแวดล้อมที่นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงและมีความสุข

. . 1989 (. . 2533)
 ขจัดความเหลื่อมล้ำกันในระบบ

เนื่องจากประเทศไทยมีสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์แตกต่างกัน โดยเฉพาะบริเวณภาคเหนือ

ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ดังกล่าว มีหลากหลาย
เผ่าพันธุ์ ได้แก่ ชาวไทยจากพื้นที่ราบที่ขึ้นไปทำมาหากินเลี้ยงชีพ ชาวไทยพื้นเมือง ชาวไทยภูเขา

อาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีชนกลุ่มน้อยอพยพหนีภัยจากการสู้รบ
ภายในประเทศ บางส่วนได้เข้าพักพิงในพื้นที่รองรับขององค์การระหว่างประเทศ แต่มีบางส่วน

การศึกษารวมอยู่ด้วย การตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนกระจัดกระจายเป็นหย่อมบ้าน ตามที่ราบเชิงเขา

ความเชื่อที่แตกต่างกันตามเผ่าพันธุ์ของตน ประชากร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ

ขั้นพื้นฐานได้ตระหนักหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมพื้นที่และ
โดยส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จัดการศึกษาสำหรับ

1. (. 1)
2. โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาพื้นที่อำเภออมก๋อย (สพท.เชียงใหม่ เขต 5)
3. (. 3)
4. (. 2)
5. (. 2)
6. (. 3)
7. (. 3)
8. (. 2)
9. (. 1)
10. 3 (. 4 . 2
6)
11. 3 (. 3)
12. (.) (. 2)

1. ประชากรวัยเรียนในพื้นที่ดังกล่าวมีตกหล่นไม่ได้เข้าเรียน คิดเป็นร้อยละ	38
2.	15
3. เด็กที่เรียนจบการศึกษาในช่วงชั้นที่ 2 แล้วไม่เรียนต่อช่วงชั้นที่ 3	ยละ 9.27
∴	
6	
4. เด็กที่เรียนจบการศึกษาช่วงชั้นที่ 3	∴ 4 48.5
ของผู้จบมัธยมศึกษาปีที่ 3	
5.	
6.	
7.	

8. ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามี

เพื่อให้เข้าถึงผู้เรียนให้ทั่วถึง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 การศึกษาในเขตพื้นที่ภูเขาสูงและถิ่นทุรกันดารขึ้น เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ
 สภาพปัญหาและบริบทของพื้นที่ ให้เด็กและเยาวชนในพื้นที่ดังกล่าว

ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบริหารสถานศึกษา

(2542, 6) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อ

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

(2545, 17-18)

1.

ในสาระที่สอน ความสามารถในการสอน ความตั้งใจในการสอน เจตคติต่อการสอน ความรู้สึก

2.

3.

4.

(2549, 169-174)

. . 2542

1.

2.

3.

ที่ตั้งโรงเรียนอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญา

4.

5.

(2550, 58-65)

3

1)

2)

3)

(2555)

เรียนตลอดจากสิ่งยั่วยุต่าง

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา

(Wohstetter, 1995 , 2545, 63-64)

กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้การนำรูปแบบบริหารฐาน โรงเรียนไปใช้แล้วประสบ

1.

สิทธิการเข้าประชุม สิทธิการออกเสียง ฯลฯ จนไม่มีเวลาพอที่จะไปจัดการเรื่อง

2.

:

3.

และเมื่อตัดสินใจสั่งการใด

4.

:

ของครูทุกคนในโรงเรียน แต่บางครั้งครูเข้าใจผิดว่าเมื่อนำรูปแบบนี้มาใช้แล้วคนจะปรับตัว

(2549, 169-174)

. . 2542

1.

2.

ได้แก่ นิเทศงานไม่ต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับเรื่องอื่นมากกว่า

3.

4.

สภาพครอบครัวการเลี้ยงดูที่ไม่ส่งเสริม

5.

(2550, 58-65)

3

1)

2)

3)

(2555)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

**ประสิทธิผลของโรงเรียน
(Effectiveness)**

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกัน

(2547, 33)

ให้การทำงาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

(2547, 52)

การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถ

(2548, 47)

นำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียนได้บรรลุตามเป้าหมายที่

(2549, 56)

(2549, 35)

การที่โรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ

(2552, 25)

(2553, 11)

3) 4 1)
2) 4)

(2553, 28)

ของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ

:

การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

(Hoy & Furguson, 1985, pp. 117-134)

1)

2)

3)

(Hoy & Miskel, 2001, p. 51)

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และได้รวบรวมความคิดของ

: 4

การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถ

(Hoy & Miskel, 2001, p. 398)

(Productivity)

(Adaptation)

(Flexibility)

(Productivity)

ซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน

(Adaptation)

(Flexibility)

ของคนในโรงเรียนที่จะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงไร เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

!

(Mott, 1972, p. 188)

(Reid et al., 1988, p. 281)

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถ

และความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

และผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีค

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดได้

(Bennis, 1971)

ในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.

2. (Integration)

(Mott, 1972)

1.

2.

3.

4.

(Gibson et al., 1982, p. 27)

1.

2.

3.

4.

5.

6.

(Hoy & Ferguson, 1985)

1.

2.

3.

4.

5.

3 (, 2554)

กลุ่มทีหนึ่ง

7

1. (Graphic rating scale)

2. (Force choice)

จะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่ใช้วัดความมี

3. (Essay evaluation)

(Rating scale)

4. (Management by objectives)

และผู้ถูกประเมินจะพยายามทำให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผลทั้งผู้ประเมิน

5. (Critical incident technique)

งานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุดและ

เหตุการณ์ครั้งที่ดีที่ผู้ถูกประเมิน ได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคนประเมิน

6. (Checklist or weighted checklist)

จะเตรียมรายงานที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist)

จะใส่เครื่องหมายสำหรับรายงานหรือข้อความแต่ละข้อแต่หากไม่มีปล้อย่างไม่ทำเครื่องหมาย

7. (Behavior anchored

rating scales) โดยประเมินประสิทธิภาพผลงาน จากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยาย

(Scale)

(Weighted checklist)

(Graphic rating scales) ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่มาตราส่วน (scale) ที่จะยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นจากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้

ผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีนี้

3

1. (Ranking)

2. (Paired comparisons)

บุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้น จะเปรียบเทียบบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ

3. (Forced distribution)

(Curve)

2

1. (Performance test)

2. (Field review technique)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

(Mott, 1972)

(Gibson et al., 1982)

(Hoy & Ferguson, 1985)

เพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง 4

1.

ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน แ

โดยดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อ โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณ และคุณภาพสูงดังกล่าวนี้จะได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่ ความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคาร

มีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัด

แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นใ

ที่ติงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวัง และมีความต้องการ
(Hoy & Miskel, 1991, pp. 382)

จะเป็นผู้นำที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม
มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ แล้วยังมีการพัฒนาความรู้

2.

(Glickman, 1990, p. 308)

มายต่างกัน ซึ่งที่จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
(Northcraft & Neale, 1990, p. 213)

ระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้

3.

“ ” “ ”

ปรุงอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม

รุ่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมี

นักพัฒนา มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียน การสอนให้นักเรียน

เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม

ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้ต่อ

บริบทในพื้นที่ และก้าวทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. (Hoy & Miskel, 1991, pp. 373-398) ที่เกี่ยวข้องกับ ฮอย

(Sallis, 1993, p. 24)

(Grenn, n.d.

, 2536, 209-210)

(Felling)

(Cameron, 1978, p. 614)

รวมถึงความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่มีต่อการบริหารจัดการ

ที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหาร

:

และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบน
ของประเทศไทย**

ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลาย

:

ได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหาร
(Leadership)

โดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม

ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้น ภาวะผู้นำคือศาสตร์และศิลป์

:

1) (Bass, 1990) 2) (2549, 50-55)

1)

2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้ดังนี้

ตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากรทั้งภายในภายนอกองค์การ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader)

(Bass & Avolio, 1991)

..1985

(Transformational leadership)

(Transactional leadership)

(Laissez-faire

leadership)

(Transformational leadership)

กว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่

4

1.

(Idealized influence of charisma

leadership: II or CL)

ผู้นำที่จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ

สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด

เป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้นำจะเป็นผู้มีศีลธรรมจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนเอง แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น

2. (Inspirational motivation: IM)

(Team spirit)

นี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

3. (Intellectual stimulation: IS)

ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

ผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา

4. (Individualized consideration: IC)

(Coach) (Advisor)

เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้

(Management by walking around)

(As a whole person)

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leader)

(Bass, 1991)

(Transactional leadership)

กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความพยายามที่คาดหวังและปฏิบัติงานตามทีคาดหวัง โดยผู้นำใช้ (Exchange process)

ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี

ของผู้ตาม บอกถึงวิธีการที่ความต้องการของผู้ตามจะได้รับการแลกเปลี่ยน เมื่อปฏิบัติงาน

1. (Contingent reward-CR)

เมื่อผู้ตามทำงานบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดแล้ว ผู้นำจะต้องให้รางวัลตามที่สัญญา การให้รางวัล

2 1)

2)

(Contingent

Reinforcement) (Bass, 1984)

(Kellerman, 1984)

(Extrinsic motives) (Sergiovanni, 1989)

2. (Active management-by-exception- MBEA)

กระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามวิธีการที่เคย

(Bass, 1991)

ผู้ตามที่ล้มเหลวในการทำงาน โดยใช้วิธีการตั้งแต่เบาที่สุดจนถึงขั้นรุนแรงที่สุด ผู้นำอาจบอก
ข้อบกพร่องว่ากล่าวตักเตือน ต่ำหนิ ลดเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อควา

(Contingent aversive reinforcement)

ยอมทำตามไปตามมาตรฐานที่กำหนด หลีกเลี่ยงผลเสีย

(Self-reinforcement)

(Bass, 1985)

3. (Passive management-by-exception- MBE-P)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำมุ่งรักษาสภาพเดิมขององค์กร โดยการให้ผู้ตามปฏิบัติตามวิธีการที่เคย

(Bass, 1991)

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leader)

(Hoy & Miskel, 1991, p. 380)

(Blake, 1981, pp. 30-45)

(Academic leader) ว่าเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ 10 ประการ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

เพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่

10.

อาคารสถานที่และการบริการการใช้อาคารสถานที่

(Deroche, 1987, p. 60)

(Sweeney, 1986, p. 349) ซึ่งได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของ

- 1.
- 2.
- 3.

ที่ทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งใ

- 4.
- 5.
- 6.

7.

การจัดเนื้อหาวิชา วัสดุอุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงาน โครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน

8.

นครุ โดยมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินการดำเนินงาน

(Hill, 1996)

ทำให้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นลักษณะหนึ่งที่มีการวิจัยเกี่ยวกับ

(Lunenberg & Ornstein, 1996, pp. 322-323; Ornstein, 1990, pp. 28-30; Winter & Sweeney, 1994, pp. 65-69)

... 1980-1990

ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งจะพยายามดำเนินการต่อไปนี้

1.

จะอยู่ในถิ่นที่นักเรียนมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

(Trusty, 1986)

- 1.
- 2.
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของโรงเรียนและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาวินัย
14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหานักเรียน
- 15.
- 16.
- 17.

ปัจจัยการบริหาร

(Steers, 1977)

(Steers)

4 1) (Organizational characteristics) 2)
 (Environmental characteristics) 3) (Employee characteristics) 4)
 (Policies and practices) (Steers, 1977, pp. 60-139)
 1. (Organization characteristics)

1) (Steers, 1977) 2)
 2)

1.1 (Structure)

(Work assignment)

1.1.1 (Decentralization)

กับแนวความคิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยิ่งองค์กรมีการกระจายอำนาจมากขึ้นเท่าไร
 มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและกิจกรรมในอนาคตขององค์กรก็มากขึ้น
 และเชื่อว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารที่ดีที่สุด

1.1.2 (Specialization)

1.1.3 (Formalization)

มากเท่าไร องค์กรซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดปัญหามากขึ้น

1.2 (Technology) (Mechanism)

(Input) (Output)

2. (Environment characteristics)
(Steers, 1977)



2.1 (Internal environment)

:

"

"

2.1.1

:

2.1.2

องจากความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคนที่จะนำมา

2.1.3

รางวัลและความพึงพอใจรางวัลที่ชัดเจนที่สุด

2.1.4

มีประสบการณ์ในการได้รับความสำเร็จติดต่อกัน เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะพยายามทำงานเพื่อให้เป็น

ในทิศทางที่ต้องการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้คนที่มีความโน้มเอียงที่ต้องการ

2.1.5 กับความเสี่ยง สิ่งแวดล้อมมีอำนาจและอิทธิพลที่จะสร้างภาวะ

2.1.6 / การที่ผู้นำเต็มใจเข้าร่วมกับผู้อื่น ในองค์การเปิดเผยเรื่องขององค์การ

(Milton, 1981) 4 1)

1) 2)
(Litwin & Stringer,
1968)

(Invancevich, 1982)

(Borden, n.d.

, 2548, 24)

(Steers, 1977)

10

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)
- 9)
- 10)

2.2 (Nature of external environment)

มุ่งจำเพาะเจาะจงที่สภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ
(Steers, 1977)

2

2.2.1

สงบราบเรียบ หมายถึงปัจจัยภายนอกซึ่งองค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับมัน มีจำนวนน้อยและค่อนข้าง

2.2.2

3

- 1) การขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งสัมพันธ์
- 2) ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจอย่างไร 3)

3. (Employee characteristics)

(Steers, 1977)

(Milton, 1981)

- 1) 2) 3) 4) 5)
- (Katz & Kahn, 1978) 3

1)

2)

งานในแง่ของเครื่องมือเครื่องใช้
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ ดังนั้น

3)

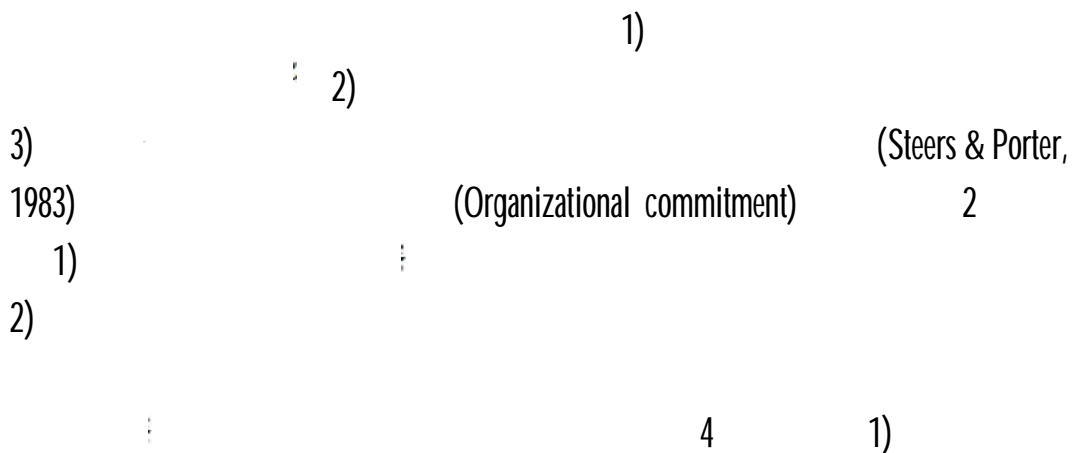
(Steers, 1977)

2

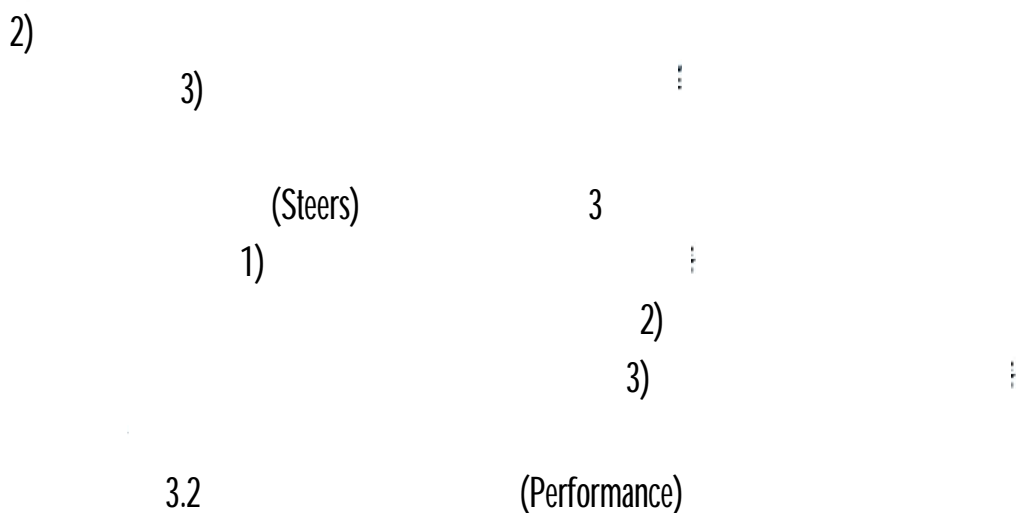
3.1

(Attraction)

เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ส่วนพอร์เตอร์ (Porter, 1974)



ซึ่งได้แก่ อัตราค่าจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนของขนาดขององค์กร



(Steers, 1977)

3.2.1

3.2.2

ทั้งยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนั้น

4. (Managerial policies and practice)
(Policies)

จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารแล

(Steers, 1977)

1)

2)

3)

4)

5)

ละการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1

(Strategic goal setting)

ถือว่าเป็นจุดสำคัญ เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารที่กำหนดให้บุคคลในองค์กรได้ทราบบทบาท

จึงต้องเป็นสิ่งที่บุคคลทั้งหมดจักต้องรับรู้ เป้าหมายจึงควรเป็นสิ่งที่

ที่ร่วมมือร่วมใจในการกระทำที่มีเป็

องค์กรทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าหากองค์กรได้กำหนดเป้าหมายที่แน่นอน

จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมาย

ทรัพยากรต่อไปได้ กระบวนการขั้นตอนต่อก็คือ การแปรเป้าหมายระดับองค์กรนี้ไปสู่หน่วยย่อย

4.2 (Resource acquisition and utilization)

1) 3 2) 3) 5 (Katz & Kahn , 1966)

จะต้องบำรุงรักษา และประสานระบบย่อยต่าง ๆ เหล่านี้ให้สามารถทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่ง

องค์กร ด้วยการนำไปสู่พฤติกรรมที่บันทึกการทำงาน เช่น ขั้นตอนการทำงานมากเกินไป

4.3 (Communication)

(Bateman & Snell, 1999)

สารสนเทศ และสิ่งที่มีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์

(Dessler, 1986)

การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่

(Bernard, n.d.

, 2548, 32) ให้นิยามการติดต่อสื่อสารว่า เป็นสิ่งที่บุคคล

ทุกสิ่งทุกอย่างได้ด้วยการติดต่อสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในกระบวนการบริหาร เช่น

ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่ง
หนึ่งเสมอ สตีเฟน และแมรี (Stephen & Mary, 2007)
(Communication)

การติดต่อสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล หรือเป็นเครือข่ายในองค์กรที่เรียกกัน
(Organization
communication) 2 (Formal communication)
หมายถึง การติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา หรือการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับงาน
(Informal communication)

4 1) (Downward communication)
2) (Upward communication)
3) (Laterally
communication)

4) (Diagonally communication)

(Steers, 1977) 3 1)
(Downward communication)

2)
(Upward communication)
3)
(Horizontal communication)

ภายในตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันในองค์กร เป็นการติดต่อสื่

4.4 (Leadership and decision making)

บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำตามบุคคลอื่น ๆ ซึ่งต้องสนองความพึงพอใจของผู้ตามด้วยการบรรลุ

4.4.1 (Leadership)

(Stephen & Mary, 2007, 2551, 229)
 (Leader) ผู้ที่มีความสามารถหรือศิลปะจูงใจให้ผู้อื่นคิดตามหรือปฏิบัติตาม ส่วนความเป็น
 (Leadership) ึ่งที่ผู้นำกระทำ ซึ่งก็คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มหรือองค์กรปฏิบัติตาม
 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น (Kirkpatrick & Locke, n.d.)

(2551, 230-231)

7 1) Dive

2) Desire to lead

ที่จะมีอิทธิพลหรือผู้อื่นโดยการจูงใจให้ผู้อื่นร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ 3) Honesty and integrity
 มีความซื่อสัตย์และความมั่นคงในความคิดและการกระทำ เพื่อให้ได้รับความเชื่อ และศรัทธาจาก

4) Self-confident

5) Intelligence

6) Job-relevant knowledge

7) Extraversion

(Steers, 1977)

4 1)

2)

3) 4)

4.4.2 (Decision making)

(Stephen & Mary, 2007)

2551, 67) เลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งทางเลือกที่มี
 อยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป โดยผู้บริหารทุกระดับในอ (Bernard,
 1968) 3 1)
 2) การตัดสินใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับ
 3)

(Steers)
 1) (Organizational characteristics)
 2) (Environmental characteristics) 3) (Employee
 Characteristics) 4) (Policies and practices)

อิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในเขตพื้นที่สูง ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยการบริหารตามแนวคิดของ
 (Steers)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

(Gleazer, 1980) กล่าวว่า บรร

(2548, 6)

ความคิดความรู้สึก ความเข้าใจหรือความเชื่อของบุคลากรที่เกี่ยวกับสถานศึกษา หรือคุณลักษณะ

(2549, 30)

(2550, 12)

(2551, 9)

(2554, 11)

เป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

(Stringer, 2002, p. 68) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นจาก

(Hay Group, 2005)

(Quality Values Moving Towards
Excellence, 2005)

ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

(Stringer, 2002, p. 9) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อ
ปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร ดังที่

(Litwin & Stringer, 1968)

ในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่ง ลิทวิน และสตริงเจอร์ ได้เน้นในเรื่อง

จากงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรโดยตรง

(Hay Group, 2003)

(McClelland, 1966)

1. (A reward system)
2. (A system of goal-setting)
3. (Emphasis upon individual effort)
4. (A feedback system)
5. (A system of minimized the degree of dependence)

(Steers, 1977, pp. 104-109)

1. พฤติกรรมขององค์กรในที่สุด ดังนั้น

2.

3.

- 3.1 (Job satisfaction)
- 3.2 (Job performance)

สมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์กร ซึ่งมี
 ส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างขยันในการที่จะทำใ

! : .

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

! : .

(Schneider, 1990, pp. 10-13)

หรือมีบรรยากาศในองค์กรเป็นอย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับแนวคิดและทฤษฎีที่ผู้บริหารได้นำหลัก

!

!

!

(Gibson, 1990

, 2546, 11-14)

7

1.

(Taylor, 1911)

2.

!

3. (Cybermatics)
4. (Span of control)
5. (Decentralization) เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง
6. 4 (Likert, 1961)
7. (Job enrichment)

ของแต่ละทฤษฎีมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ องค์การที่ผู้บริหาร

รูปแบบของบรรยากาศองค์การ

(Litwin & Stringer, 1968, pp. 188-190)

3

1. (Authoritarian climate)

ไว้ที่ผู้บริหาร ส่วนผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รูปแบบ

2. (Achievement oriented climate)

ให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

3. (Employee-centered climate)

ให้การยอมรับของบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งบรรยากาศนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
:

(Brown & Moberg, 1980, pp. 420-421)

4

1.

จะเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องฟังพาและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าใน

2.

ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิด
การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ได้

3. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององ

เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจ

4. องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนอง

(2542, 47-52)

2

1.

(Defensive climate)

แบบนี้ เป็นที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่มีการวิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิ
บริหารมักตัดสินพนักงานด้วยอคติ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยการควบคุม ผู้บริหารสั่งการ

เพราะขาดความเชื่อมั่นจนไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง เป็นต้น

2. (Supportive climate)

ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ตามเป้าหมาย ได้แก่

จ ซึ่งก่อให้เกิดการตั้งใจทำงานร่วมมือกัน และทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น

ที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร จึงเป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารไม่ควรควรมองข้ามถึงความสำคัญใน

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

ซึ่งบรรยากาศองค์กรจะประกอบด้วยมิติต่าง ๆ โดยมีพื้นฐานของการรับรู้และความเข้าใจของ

ของบรรยากาศองค์กรที่มีหลากหลายนี้ จึงมีนี้

ของบรรยากาศองค์กร และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศ
องค์กร ซึ่งมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

(Stringer, 2002, pp. 10-12)

6

1. (Structure)

ๆ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน

2. (Standards)

ที่กำหนดขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกแผนกอย่างเป็นระ

3. (Responsibility)

ต้องงานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเอง
 นที่ปฏิบัติจนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจได้

4. (Recognition)

การยอมรับในผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ เช่น เงินเดือน โบนัส การเพิ่มค่าตอบแทน การยกย่อง

5. (Support)

และเพื่อนร่วมงานในการให้ความไว้วางใจ ความสนใจเอาใจใส่ และความช่วยเหลือ

6. (Commitment)

(2542, 15-16)

6

1.

:

:

:

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3.

4.

5.

(2548, 35)

5

1.

2. ความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ และความรู้สึกเกี่ยวกับ

3. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะสื่อสารโดยตรง

4.

5. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ บทบาทของผู้ปฏิบัติงานในระดับชั้นเดียวกัน

อยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่มีมุมมองแตกต่างกัน

ของบรรยากาศองค์กรให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

(Stringer, 2002)

5

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ความหมายของการมีส่วนร่วม

(Deroche, 1977, p. 90)

(Participation)

ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างและใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึง

ใช้คำนี้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันการเมืองของชุมชน เช่น การไปออกเสียงเลือกตั้ง

(Whang, 1981, p. 5)

(Unite Nation, 1981, p. 5)

(Participation)

:

(Yadav, 1980, p. 87)

:

:

1)

2)

3)

4)

(Oakley, 1991, pp. 8-9)

3

1)

2)

3)

:

:

(Ervin, 1976, p. 138

, 2550)

(2550, 40)

และร่วมประเมิณผลในกิจการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อพัฒนา
และเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มบุคคล

(2550, 23)

ส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมชื่นชมในผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง
ม โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็เป็น

(2552)

และร่วมติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับมีส่วนร่วม

1. (The theory of social action)
(Reeder, 1974, p. 39) (Social action)

การกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เรียกว่า ความเชื่อหรือ
(Believes or disbelieves)

ของมนุษย์ในเรื่องใดก็ตามขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง

1.1

1.2

1.3

1.4 เหตุผลนั้นผู้ตัดสินใจให้น้ำหนักแตกต่างกัน การเลือกเหตุผลหรือปัจจัยที่มี

1.5 เหตุผลในการตัดสินใจนั้นไม่ใช่มาจากเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

1.6

1.7

1.8

สองหรือสามทาง เพื่อที่จะต้องสนองต่อสถ

1.9

1.10 เหตุผลที่จะตัดสินใจสามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกต้องแล้ว

การเร้าเพื่อให้เกิดกิจกรรมทางสังคมเพื่อที่จะทำ

ทัศนคติของบุคคล การพัฒนาโดยใช้สิ่งที่เหมาะสมนำไปสู่การที่สมาชิกในชุมชนเข้าร่วม

2. (Structural and function)

(Parson, 1960, pp. 150-155)

2.1 (Actor)

2.2 (Goal seeking)

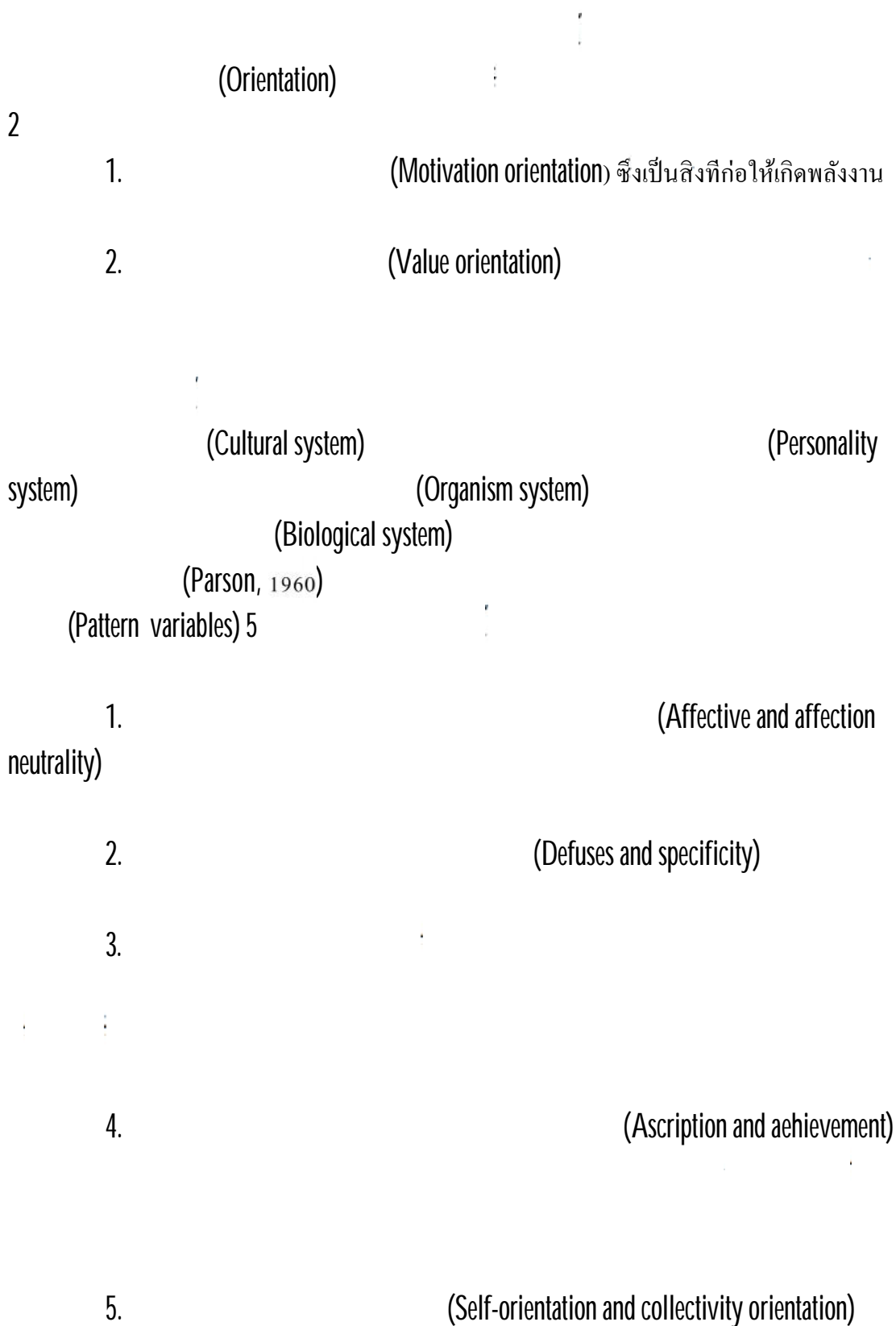
2.3 (Alternative means)

2.4 (Situation conditions)

2.5

(Parson, 1960) ได้ขยายการอธิบาย

(Social system)



ทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ในแบบที่สอง

	(Parson, 1960)	(Functional prerequisites)
	2	คือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม
	(External and internal)	และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวิธีการเข้าสู่เป้าหมาย
	4	
1.	(Adaptation)	หน้าที่ของโครงสร้างสังคมที่จะตอบสนอง
2.		หน้าที่ในการขจัดปัญหาเกี่ยวกับเป้าหมายของสังคม (Goal attainment)
3.		(Integration) เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการตกลง
4.		หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาแบบแผน และจัดความขัดแย้ง (Pattern-main-tenance and tension)
3.	(Theory of social psychology)	
	(Maslow, 1970, p. 90)	(Motivation)
	และได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน	
	ที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้นถูกจำกัดลำดับชั้นของความต้องการจากน้อย	
	เสร็จสิ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอความต้องการเหล่านั้น	
	ก็ยังคงอยู่และจะเป็นแรงขับที่มีผลผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ 5	
	3.1	(Psychology needs)
	3.2	(Safety and security
needs)		
	3.3	(Social needs)
	3.4	(Esteem needs)
	3.5	(Self-actualization needs)
	ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เกิดจากความพึงพอใจ	
	:	
	(Maslow)	

ลักษณะขั้นตอนและระดับของการมีส่วนร่วม

(World Health Organization, 1978)

4 :

(2552) "

6 "

1.

การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย สุขภาพ โภชนาการเครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย ทักษะของผู้ปกครอง

2. การติดต่อสื่อสาร คือ ความรับผิดชอบพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารจาก

3.

3.1

3.2 การอาสาสมัครเพื่อโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยโครงการของโรงเรียนและ

3.3

4.

5.

ผู้ปกครองและครู องค์การผู้ปกครองและครู หรือสภาที่ปรึกษาคณะกรรมการ หรือกลุ่มที่ปรึกษา

6.

(Cohen & Uphoff, 1977, pp. 213-219)

ส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1

(Decision making)

ความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น

ขั้นที่ 2 (Implementation)

ขั้นที่ 3 (Benefits)

ผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็น

ขั้นที่ 4 (Evaluation)

(Views) (Preference)

(Expectation) :

(2548)

4

1 การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ เป็นขั้นที่

2 การมีส่วนร่วมในขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด

3 การมีส่วนร่วมในขั้นดำเนินการโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนใน

4 การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลโครงการ เป็นขั้นที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือ

(Formative evaluation) :

(Summative evaluation)

(2550)

1.

ความสำคัญ แล้วร่วมตัดสินใจทั้งในช่วงเริ่มต้น ช่วงวางแผน และช่วงปฏิบัติตามแผน

2.

3.

4.

5.

เป็นอย่างมาก เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนกับการศึกษา

4 1)

(Decision making) 2)

(Implementation) 3)

(Benefits) 4)

(Evaluation)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

(Luthans, 1992)

ยงพอ หรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับที่ก่อให้เกิด

(Needs)

(Drive)

(Incentive)

(Dubrin & Ireland, 1993)

ที่ถูกทำให้เพื่อขับเคลื่อน และสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายในองค์การ

(Vroom, 1995)

(Lower organism)

(Griffin, 1996)

(Daft, 2003)

ภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรม :

(2546, 269)

เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเจตนาที่
ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้ง

(2549)

(Agency)

(Factor)

(Force) ที่ช่วยในการอธิบายพฤติกรรมแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมใน

ที่จะประสบผลสำเร็จ ซึ่งได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่าง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

! :

แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน

1. (Energy)

ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท " " ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่าน

2. (Persistence)

3. (Variability)

กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคิดรนเพื่อจะ

ให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุด ทำ
ที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวคิด

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

(Work ethics)

านจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัย

เหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

2

(Gibson et al., 1982)

(Steers & Porter, 1983)

3

1.

2.

3.

(McClland, 1961)

ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด

(Need for achievement)

(Lindgren, 1967)

ก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน

จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจมีความสำคัญมากในองค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่ง

ทฤษฎีแรงจูงใจของนักจิตวิทยาต่าง ๆ

1.

(Maslow's hierarchy of needs)

(Maslow, 1970)

(Deficit principle needs)

(Satisfied

จะตอบสนองความต้องการที่ยังพร่องหรือยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น

(Progression principle)

ลำดับล่างที่ต่ำลงไปชั้นหนึ่งจะได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มแล้วเท่านั้น ซึ่งเท่ากับว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะก้าวหน้าจากชั้นหนึ่งไปสู่อีกชั้นหนึ่งอย่าง

ไปสู่การตอบสนองความต้องการระดับที่สูงขึ้น

1960-1970

การทำเช่นนี้ผู้บริหารจะสามารถเชื่อมโยงความต้องการของ พนักงานเข้ากับความต้องการขององค์การ และทำให้พนักงานแน่ใจว่าเมื่อทำผลงานที่ดีให้กับ องค์การย่อมจะได้รับในสิ่งที่คิดที่เป็นที่ต้องการเสมอ

2. (Alderfer's ERG theory)

(Alderfer, 1972)

5

3

(Existence needs-E) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เพื่อการยังชีพ ความต้องการ

(Relatedness needs-R)

(Growth needs-G)

ERG

างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน สามารถสร้างอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ได้

(Frustration-regression principle)

ERG

ลงบนลำดับขั้นของความต้องการได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ
ของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

3. (Herzberg) (Two-factors theory)

(Herzberg, 1959) พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง

1950

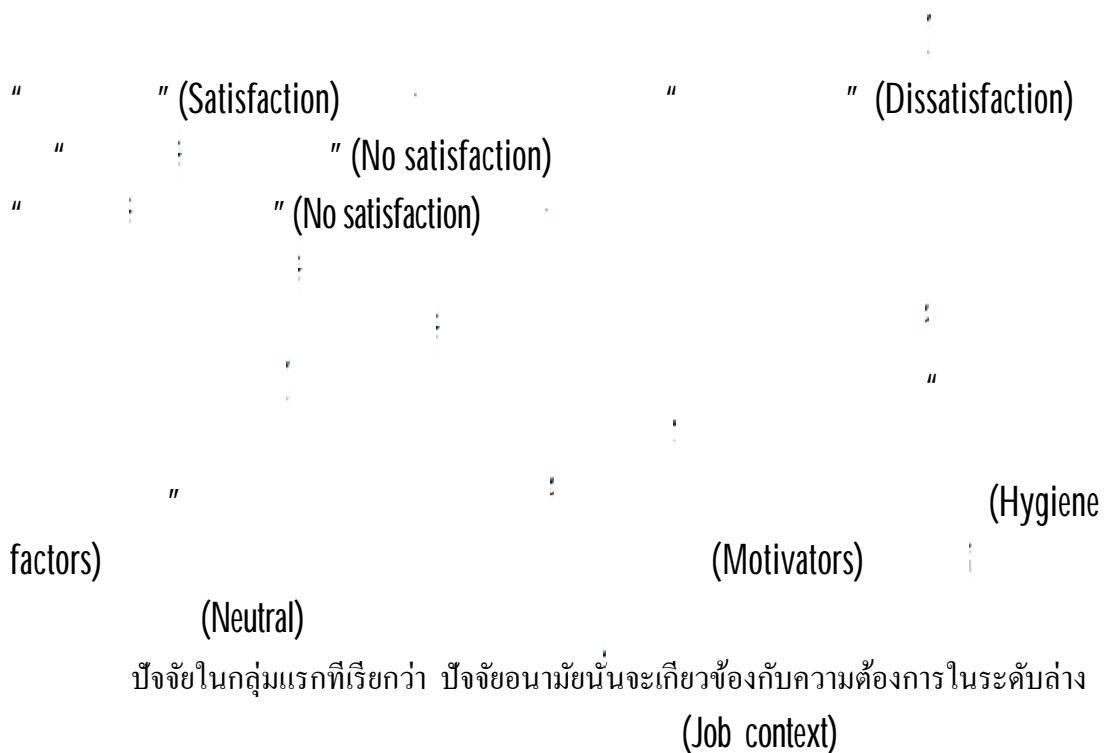
1960

10

4,000

ละมีแรงจูงใจที่จะทำงาน หลังจากนั้นจึงถามว่าอะไรทำให้พวกเขาไม่พอใจกับงานที่ทำและรู้สึก

คือ พนักงานเหล่านั้นระบุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจแตกต่าง



(Dissatisfaction)

(Satisfaction) หรือแรงจูงใจขั้นในงาน เป็นแต่เพียงจะทำให้ความไม่พอใจลดหรือหมดไปเท่านั้น

ปัจจัยในกลุ่มที่สองที่มีผลต่อความพอใจหรือปัจจัยจูงใจนั้นจะเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Job context)

(Dissatisfaction)

ค่าจูนและปัจจัยจูงใจจึงแยกกัน ปัจจัยค่าจูนจะทำงานอยู่เฉ

ตอบสนองในปัจจัยจูงใจ เช่น ความท้าทายความรับผิดชอบที่สูงขึ้นและการได้รับยกย่อง เมื่อนั้นความพอใจและแรงจูงใจจึงจะบังเกิดขึ้น

3. (McClelland's acquired needs theory)
(McClelland, 1961)

2

เรียนรู้ ซึ่งเมื่อความต้องการในบุคคลมีความเข้มแข็ง ก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลัง

(Thematic Apperception Test: TAT)

ของมนุษย์ โดยได้ระบุถึงแนวคิดความต้องการที่ได้จากแบบทดสอบ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญ

3

(, 2547)

1. (Achievement needs)

สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตาม
เข้าซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง คือ
บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบหลีกเลี่ยง

ต้องการสัมฤทธิ์ผลจะเป็นผู้ที่ชอบที่จะ

2. (Power needs)

การควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น อันเป็นพฤติกรรม

ทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนได้กระทำ
ในสิ่งใด ๆ ได้เหนือกว่าบุคคลอื่น ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่มี

2

ที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเองเพื่อประโยชน์ขององค์กรโดยรวม

3. (Affiliation needs) เป็นความปรารถนาที่จะให้คนอื่นเป็นที่รัก และยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี

ความช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งคุณลักษณะของคนที่มีความต้องการ

(McClelland, 1953)

3

เพราะเป็นความต้องการที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อการทำงานมากที่สุด จึงมีผู้นิยมศึกษา

ธุรกิจ โดยเฉพาะกลุ่มนักขายควรได้รับการฝึกฝนให้มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง เพื่อกระตุ้น

ความเจริญทางเศรษฐกิจ เพราะคนที่ชอบทำอะไรให้ดีขึ้นกว่าเดิมนั้นเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น

ในการทำงาน สร้างความเจริญให้แก่ตนเองและหน่วยงาน อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของการพั

(McClelland)

, 2544)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการ
ความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้

เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หาก

... 1940

(David McClelland)

(Thematic Apperception Test (TAT))

TAT

เขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคน

3

TAT

1.

(Need for achievement: nAch)

(McClelland)

(nAch)

2.

(Need for affiliation: nAff)

ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ

3.

(Need for power: nPower)

อื่นต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น

พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

3

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ

2.

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง

3

1. ซึ่งความสำเร็จในการทำงาน โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในลักษณะดังกล่าว จะมีความปรารถนา

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ

3. เพื่อให้ได้มาซึ่ง
 ารยอมรับในการมีปฏิสัมพันธ์ และมีความเข้ากันได้ดีกับบุคคลอื่นในการทำงาน โดยบุคคลที่มี
 มีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีการประสาน

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

3

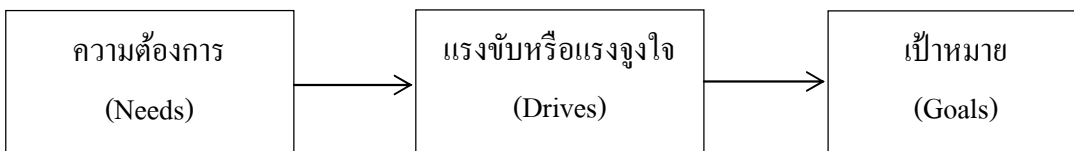
- 1. (Needs) (Deficiency) (Homeostatic sense)
- 2. (Drives) บจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง (Deficiency with direction)
- 3. (Goals) สิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้

2

คุณค่าของกิจกรรมที่ทำด้วยความเต็มใจ โดยถือว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัล

(Luthans, 1992, pp. 146-147)

2



2

(, 2546, 270)

ความสำคัญของแรงจูงใจ

2

(Gibson et al., 1982, p. 80)

(Steers & Portor, 1983, pp. 210-212)

(Job performance)

3

1)

2)

3)

(McClelland, 1961,

p. 100) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement) (Lindgren, 1976, pp. 31-34)

สิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ เป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จสูง

เพื่อให้หน่วยงานบรรลุสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ การที่บุคคลแต่ละคนทำงานเต็มທີ່ตามความสามารถ

มันมักขึ้นอยู่กับว่าคุณคนผู้นี้
มีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะ
เป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ขึ้น การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดความรู้สึก
ะจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ เนื่องจากตัวบุคคล
ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เพื่อต้องการที่จะได้รับ

:

(, 2556, 49)

(McClland, 1961)

:

(McClland, 1961)

3

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

(Potter, 1974, p. 604)

ความเกี่ยวพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3

1) หนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ 2) มีความตั้งใจและพร้อม
จะใช้พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) สรัทธายอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

(Northcraft & Neale, 1990, p. 464)

มันแน้ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมี
องค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมาย

และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็น

(Robbins, 1993, p. 178)

การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การในรูปแบบที่มีความจงรักภักดี การเป็นอันหนึ่งอันเดียว

(Greenberg, 1999, p. 86)

บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร

(Mowday, Potter, & Steers, 1982)

ผู้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

- 1.
2. ความทุ่มเทต่อองค์กร คือ มีความตั้งใจอย่างมากที่ใช้ความพยายาม
- 3.

(2548, 8)

อื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใด

1.

อาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร
- 3.

(2549, 261-262)

ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของ

1.

2. ป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้

3.

ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

4.

5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6.

7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

(2549, 50)

การที่บุคลากรมีความเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวพันกับงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีความรู้สึกที่ดีหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ เห็นว่างานที่ตนเองทำเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตนเอง

(2550, 11)

(2553, 11)

ส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้
ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กร

ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

องค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซี

(Buchana, 1974, pp. 533-546)

นี่ก็คือของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรม

องค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจาก
ภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กร เป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะ

ที่มีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กร

(Steers, 1977, p. 48)

1.

ในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม
ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่ง

2.

3.

(Angle & Perry, 1981, pp. 1-14)

พฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1.

2.

3.

ตรงเวลามากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

(Mowday et al., 1982)

1.

ที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์

จะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจ

ามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน

รู้ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.

ของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนา

เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

(Greenberg, 1996)

1.

(Continuance commitment)

มาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยังทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กร

ไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่า

2. (Affective commitment)

องกับสิ่งที้องค์การกำลังทำอยู่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที้องค์การกำลัง

3. (Normative commitment)

อันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนทีมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก
จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่ยอกทีจะทำให้นายจ้าง

(2549, 82)

3

1.

2.

อ มีความตั้งใจอย่างมากทีใช้ความพยายามเพื่อทำประโยชน์

3.

(Steers, 1977) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่

1)

2)

3)

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

ความหมายของจิตวิญญาณความเป็นครู

(2548, 32)

(Spiritual)

นำใจเป็นพลังอย่างหนึ่งทีบรรจุอยู่ในตัวของมนุษย์และส

ที่เจริญเติบโตได้ จิตวิญญาณจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาโดยตรง จิตวิญญาณเป็นเรื่อง
:

แต่นึกถึงผู้อื่นเขาจะมีวิธีคิดและพฤติกรรมไม่ทำเพื่อตนเอง มุ่งเน้นการกระทำเพื่อส่วนรวม
(Common memories)

(2554)

ของบุคคล เป็นแก่นแท้ขององค์กรรวมทั้งเป็นสิ่งดั่งมภายใน จิตได้สำนึกเป็นศูนย์กลางแรงขับของ
:

(2549)

:

สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมซึ่งมีขึ้นได้ในทุกคน
(2550)

:

:

(2553)

:

ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่เหนือ

(2553)

ที่มีต่อวิชาชีพครู เป็นจิตสำนึกที่ครูมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ความสำคัญจิตวิญญาณความเป็นครู
(2548, 41)

(Murphy, 2006, p. 11)

เพื่อมองเห็นได้ยืนพุดคุยกับผู้อื่น โดยที่ร่างกายไม่ได้ไปด้วย พลังของจิตเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น

จิตได้สำนึก โดยอาศัยความรู้สึกและเชื่อมั่นเป็นเคล็ดลับสำคัญของการไปสู่สิ่งที่ดีที่งามและถูกต้อง

จิตสำนึกและจิตใต้สำนึกทั้งสิ้น

90

(Palmer,

2003, p. 179)

The courage of teaching, let your life speak, the active
(The exploration of
education as a spiritual journey) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณความเป็นครูนี้ได้มีอิทธิพล

(Self)

(Subject)

(Students)

(2554)

ซึ่งเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ อบรมจริยธรรมคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน การที่ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู

กระบวนการเกิดจิตวิญญาณความเป็นครู
(2554)

:

3

1.

ระยะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

ครูผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งจากการผลของการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

5

2.

"

" :

3.

พบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิตและพฤติกรรมของการเป็นครู

4

องค์ประกอบของจิตวิญญาณความเป็นครู
(2552)

10

- 1.
 2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม หมายถึง การประพฤติที่ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน
 3. ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ หมายถึง ความประพฤติที่ไม่ทำให้
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึง ไม่ไว้वानหรือขอ
 - 9.
 10. ญ
- (2556) 3
1.
 - 1.1

1.2

1.3

2.

2.1

:

2.2

2.3

2.4 รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และฝึก

3.

3.1

นต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ
และ ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อม

3.2

สื่อสารที่ดีเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.3

3.4

(2556)

6

1.

มศรัทธาในอาชีพครู มีความเชื่อมั่น

ๆ ที่เกิดขึ้น

2.

3.

สั่งสอนให้ความรู้แก่ศิษย์ด้วยความเต็มใจ ไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

4.

5.

ล้วนว่าจะทำงานสิ่งใดก็ต้องทำให้สำเร็จ ไม่กล่าวอ้างนำผลงานของเพื่อนร่วมงานหรือศิษย์

6.

6

การวิจัยเชิงผสมผสาน

ความหมาย

(2549, 3)

ผู้บริหารโครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบาย และภาคีที่ดำเนินงานโครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย

(2554)

(2555)

มีความหลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีการของแต่ละบุคคลในการชี้นำแนวทาง

(2555)

“Mixed methods research”

ขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิควิธีการเชิงผสมในเรื่องเดียวกัน

thought)

(Pragmatists)

(School of

จะไร้ค่า เราสามารถใช้วิธีวิจัยแบบใดก็ได้ที่ตอบคำถามการวิจัยได้ดีที่สุด ดังนั้น

พื้นฐานของวิธีการวิจัยเชิงผสมผสานที่ใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นเครื่องมือ

(Quantitative and qualitative method as technique)

ของงานวิจัยในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือในระหว่างขั้นตอนภายในเรื่องเดียวกัน หรือใช้เทคนิค

เชิงผสมในเรื่องเดียวกัน แต่ดำเนินการวิจัยต่อเนื่องแยกจากกัน แล้วนำผลการวิจัยมาสรุป

(Mixed methodology)

(, 2545, 13)

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า ให้เพิ่มความเชื่อในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิด

4.			
5.			
		4	
1			

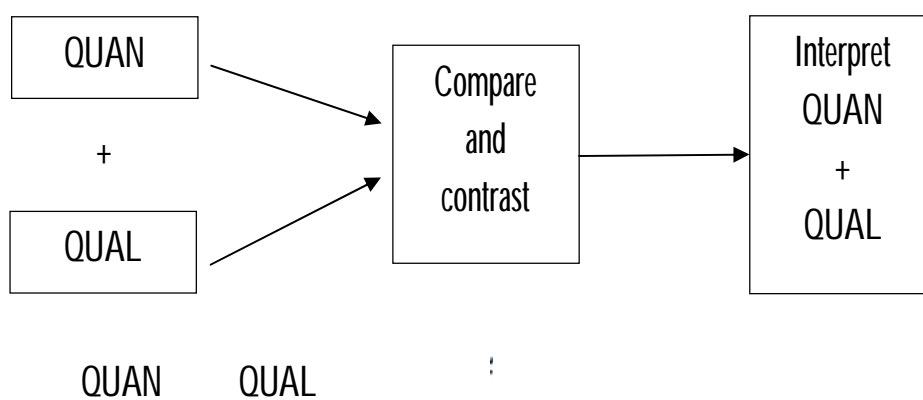
(Creswell & Plano, 2007)

รูปแบบการศึกษา	ระยะเวลา	การให้น้ำหนัก ความสำคัญ	สัญลักษณ์
1. (Triangulation)	(Concurrent)	(Equal)	QUAN + QUAL
2. (Embedded)	(Concurrent or sequential)	(Unequal)	QUAN (qual) QUAL (quan)
3. (Explanatory)	(Sequential: quantitative followed by qualitative)		QUAN → qual
4. (Exploratory)	(Sequential: qualitative followed by quantitative)		QUAN → quan

แบบแผนการวิจัยและตัวอย่าง
(Research designs)

1. (Triangulation design)

เพื่อศึกษาหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัยเรื่องเดียวกัน โดยแยกกันดำเนินงานและ



3

3

3

1)

2)

3)

3

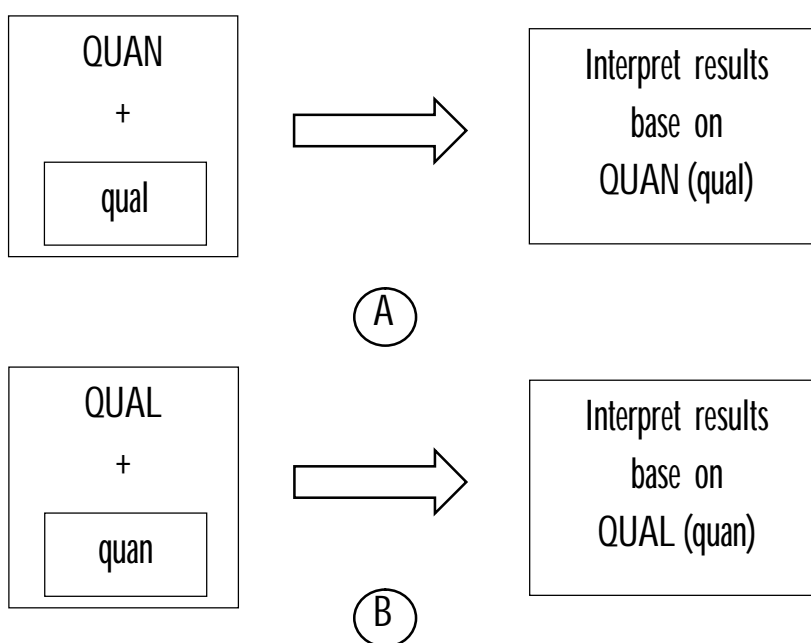
2.

(Embedded design)

การจัดให้วิธีการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งเป็นวิธีการหลัก และอีกวิธีการวิจัยหนึ่งเป็นวิธีการรองนั้นคือ

ภายในจะแตกต่างจากแบบแผนสามเส้าตรงที่การให้นำหนักความสำคัญของวิธีการ

4



QUAN + qual

QUAL + quan

4

1)

4

2)

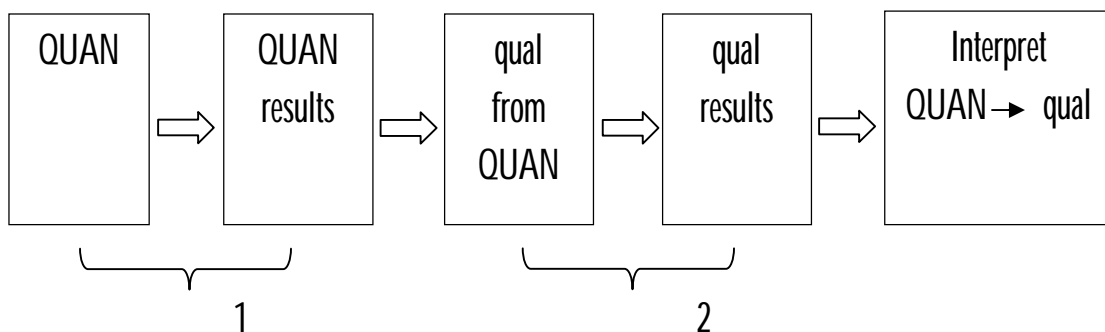
3)

4)

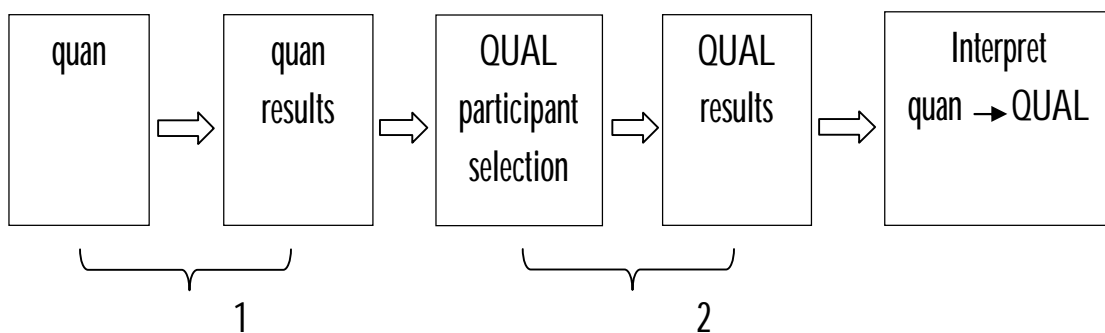
4
3. (Explanatory design)

ผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นปัญหาและผู้ให้ข้อมูล สำหรับดำเนินงานวิจัย

5



(A)



(B)

5

5 A

ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการรอง เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณ

A
B

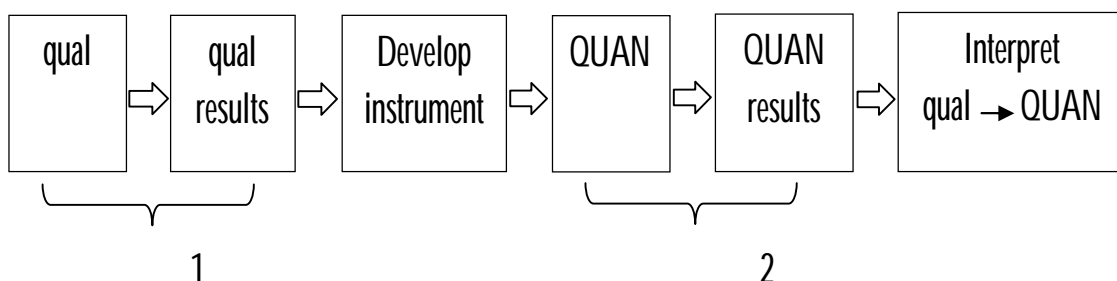
านเป็นวิธีการรอง โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยใช้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างลุ่มลึกเข้มข้น ทั้งนี้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลัก เมื่อได้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นเช่นไรแล้ว ผลการวิจัยนี้จะนำไป

B

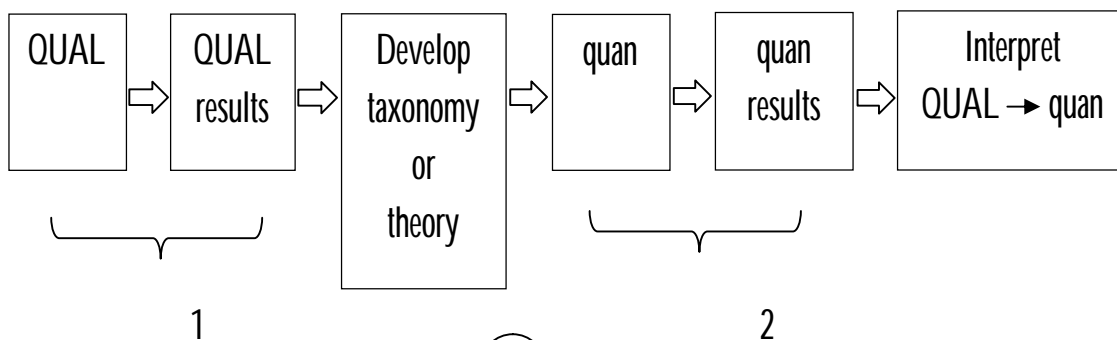
4. (Exploratory design)

ด้วยการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพก่อนเสมอ นอกจากนั้นยังให้น้ำหนักความสำคัญของวิธีการวิจัย

ใหม่ ๆ แบบแผนการวิจัยเชิงผสมผสาน ดังกล่าวนี้ เขียนเป็นแผนภูมิได้ตามภาพที่ 6



A



B

6 A

:

ก็นำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางการให้นิยามและสร้างเครื่องมือวัด

:

:

:

A

B :

:

(:

ทฤษฎีจากพื้นที่หรือทฤษฎีฐานราก ที่ตรงกัน "Grounded theory")

:

ให้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณมีน้ำหนักความสำคัญรองลงมา หลังจากนั้นก็นำคำตอบที่ได้รับจาก

:

:

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูง

(Exploratory

design) เนื่องจากพื้นที่ที่ศึกษาเป็นเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของไทย ซึ่งยังไม่มีการวิจัยที่ใช้ใน

เพื่อให้ได้สาเหตุในเชิงพื้นที่

:

เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ

ความหมายของการวิจัยเชิงคุณภาพ

(2551, 2)

:

ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้น

(2551, 25)

"

"

(Social phenomena) (Meaning)
 (Process) (Social reality) " "
 (Theory building)
 (2553, 59)
 (Inductive)

หรือกฎเกณฑ์ ซึ่งหมายถึง ใช้เหตุผลส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะศึกษาแล้วสังเคราะห์ในภาพรวม (Holistic) เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในประเด็นที่ศึกษา

ลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ

(2551, 45)

3

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสังคมและมนุษย์

ข้อมูลที่การวิจัยชนิดนี้ถือว่าสำคัญยิ่ง จะขาดเสียมิได้คือข้อมูลที่เป็น

(Insider)

(Induction)

ที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้วิธีการสังเกตเชิงประจักษ์

(Empirical observation)

(Case)

(General)

(Particular)

ชุดหนึ่ง ตรงกันข้ามกับวิธีแบบนิรนัย ซึ่งกล่าวอ้างหรือสรุปความจริงเฉพาะอันหนึ่งจากความจริง

วิธีในการวิจัยเชิงคุณภาพ

(2551, 29-34)

(Serious)

(Systematically)

เพราะมนุษย์ที่ไม่มีความสามารถเข้าใจตรรกะที่เป็นตัวเลขแล้ว จะเข้าใจตรรกะที่เป็นภาษาได้อย่างไร
ที่สร้างสรรค์นั้นก็คงจะเกิดขึ้นไม่ได้

∴ (Dynamics) ∴
() ∴

ที่เกี่ยวข้อง ∴

1. เป็นการทําวิจัยในสภาพธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยไม่มีการจัดระ
ควบคุม หรือปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้ผิดแปลกแตกต่างไปอย่างที่เคยเป็นอยู่ (วิธีการวิจัยแบบนี้
จึงได้อีกชื่อหนึ่งว่า

2. (Induction)

ด้วยตนเอง แล้วจึงสร้างรูปแบบสรุปความเข้าใจจากข้อมูล ซึ่งได้จากการที่นักวิจัยเข้าไปใกล้ชิดกับ

3. (Holistic perspective)

ไม่ว่าจะเป็นสภาพการณ์ความเกี่ยวข้องของสิ่งต่าง

4. เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ มีข้อมูลรายละเอียดครอบคลุม ครบถ้วน ซึ่งมีทั้งการพรรณนา
()

∴ () ∴
5. (Dynamics)

“ ” “ ” “ ” ∴

6. (Contextual) จาก สถานที่ เวลา รวมทั้งแง่มุมทางประวัติศาสตร์

“ ” ในความแตกต่างเฉพาะเรื่องเฉพาะกรณีเกี่ยวกับรายละเอียด
ที่เฉพาะเจาะจงของสิ่งที่ศึกษา อาจวิเคราะห์ผลรวมได้ หากมีการศึกษาหลายแหล่งและหลายกรณี
(Multiple-sites/ cases)

7. วิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่นสูง ในที่นี้มีได้หมายความว่าไม่มีการวางแผน นักวิจัย

วิธีจนกว่าจะได้ข้อมูลที่มีความหมายนั่นเอง

8. (Empathy and insight)

(Insight)

9.

(Systematic)

(Intellectual puzzle)

(Trustworthiness)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

(In-depth interview)

(Focus group discussion)

1. (In-depth interview)

ในการสื่อสารพูดคุย เพื่อให้ได้ข้อมูลด้านต่าง
ทั้งที่ใช้คำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้างและ

เพื่อค้นหารายละเอียดในประเด็นที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง

2. (Focus group discussion)

6-10

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เชื่อมโยงลักษณะ ร่วมที่พบกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษาไว้ เพื่อให้ความหมายแก่ข้อค้นพบที่ได้

(Inductive)

(Documentary research)

(Content analysis)

(Trustworthiness)

(Credibility)

ต้องการหรือไม่ สิ่งที่นักวิจัยควรจะทำเพื่อเพิ่มความเชื่อ

. สัมผัสอย่างจริงจัง เพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะสำคัญที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็่่นสิ่ง
ที่ปรกติหรือผิดปกติ พร้อมทั้งทำค

. ถ่ายทอด เล่า ตรวจสอบระหว่างเพื่อนร่วมวิจัย เพื่อความแจ่มแจ้งและพัฒนาการของ

ซึ่งกันและกัน ทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาทางปัญญา

(Triangulation) (Denzin, 1978, pp. 5-9)

(Data triangulation)

(Investigation triangulation)

triangulation)

(Methodological

ที่ใช้ประกอบการวิจัย และการตีความเรื่องราวต่างๆจะต้องผ่าน

(Dependability)

ตรวจสอบความตรงของข้อมูลของแนวคิดทฤษฎี ซึ่งอาจใช้นักวิจัยหลายคนร่วมสังเกตสิ่งเดียวกัน

(Transferability)

(Purposive sample)

แนวคิดและมุมมองของทฤษฎีที่กำลังจะเกิดจากข้อมูลที่ได้จากสนาม (Grounded theory)

(Confirm ability)

(Triangulation)

สมมติฐาน เปรียบเทียบกับงานวิจัยของคนอื่นที่ทำเรื่องคล้ายคลึงกัน บันทึกสาเหตุและเหตุผล
งผู้วิจัย รวมทั้งการตรวจสอบแนวคิดกับผู้เชี่ยวชาญหลาย
ที่กล่าวมานี้ เป็นวิธีการเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของวิธีการ

สิ่งเหล่านี้จะเกิดมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมจะขึ้นอยู่กับผู้อ่าน (Audience)

(Quantitative) (; 2551, 161)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

(In-depth interview) (2551)

ที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง ซึ่งการสัมภาษณ์เชิงลึกมักจะศึกษาในประชากรกลุ่มเล็ก ๆ เช่น ผู้บริหาร

ถูกสัมภาษณ์เลือกคำตอบที่นักวิจัยคิดไว้ก่อนหรือสัมภาษณ์เพียงครั้งเดียว
แต่ต้องการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เลือกคำตอบที่นักวิจัยคิดไว้ก่อนหรือสัมภาษณ์เพียงครั้งเดียว

(Interview) (Two ways
communication)

ความมั่นใจให้ทั้งผู้ตอบและผู้ถาม

1. (Individual interview)
ซักถามกันจนเป็นที่พอใจแล้ว จึงสัมภาษณ์คนอื่นต่อไป
2. (Group interview)
3. (Single and panel interview)
Panel
4. (Structured interview)
(Standardized interview)
5. (Less standardized interview)
6. (Directive interview)

7. (Non-directive interview)

8. (Depth interview) 2

8.1 (Individual directive interview)

จะใช้ได้ดีกับการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ

8.2 (Focus group discussion)

5-7

ให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนคติกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ ที่เราต้องการแล้วพยายาม

1.

2.

ศึกษาหาความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เพิ่มเติมอยู่เสมอ

3.

4. มีบุคลิกภาพดี ผู้ซักถามแต่ละคนควรมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส และอย่าเกรงแก่ผู้ที่

5.

6.

7.

นสิ่งที่ทำไม่ได้ผู้ถูกซักถาม

8.

1.

2

2.

3.

มักเป็นแบบกึ่งมีโครงสร้างหรือมีโครงสร้างหลวม ๆ เพื่อเปิดโอกาส

1.

(

)

2.

3.

:

:

1

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

1.

2.

3.

:

2

1. ข้อมูลที่ดีมาจากผู้ให้ข้อมูลที่ดี

:

7-12 20

4

2. (Purposive sampling)

3.

4.

5.

5.1

5.2 ผู้ให้ข้อมูลไม่ควรเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา แต่เป็นผู้รู้

5.3

: 3

1.

2.

3.

4.

1.

วิจัย ตรวจสอบประเด็นคำถามทั้งหมดอีกครั้ง และ

2. (Probe)

3.

- 1.
- 2.
- 3.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5. อาจมีแนวสัมภาษณ์มากกว่าหนึ่ง เพื่อความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มย่อย

∴ 4

S

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

ชั้นที่ 5

∴ 6

- 1.

2. ให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกสถานที่สัมภาษณ์ แต่พยายามเลือกสถานที่ที่ไม่ใช่ที่ทำงานหรือ

3.

4.

1. :

1.1

1.2

1.3

:

1.4

1.5

1.6

1.7 ทำตัวตามสบายเป็นธรรมชาติ ให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ให้ข้อมูล ว่าข้อมูลที่ให้

2. :

2.1 สัมภาษณ์แนวสัมภาษณ์ โดยเริ่มในประเด็น คำถามที่ Sensitive

2.2 อาจใช้คำถามเดิมซ้ำมากกว่าหนึ่งครั้ง

2.3

2.4 :

2.5 ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด ใช้คำ เช่น ช่วยอธิบายเพิ่มอะไรเกิดขึ้น

2.6

2.7 เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว สิ้นสุดการสัมภาษณ์ขอบคุณ พยายามใช้

2.8

1.

2.

3. ถามหรือขอให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบายศัพท์แสง คำพูด หรือประโยคที่ไม่เข้าใจเพิ่มเติม

4. ฟังในสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลไม่ได้พูด หรือหลีกเลี่ยงที่จะพูด ให้อธิบายเพิ่มเติม

5.

:

6.

7.

8. มที่จะให้ข้อมูลที่คาดไม่ถึง ไม่ต้องแปลกใจ

9.

10.

11.

:

12.

3.

3.1

:

Comment

3.2

3.3

(

)

3.4

:

7

1.

2.

:

3.

ขั้นที่ 8

คุณภาพของงานวิจัยขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดี

:

(, 2551)

เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group technique)

ความหมายของการสนทนากลุ่ม

(Focus group)

ในสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสร้างผลงาน (Powell, Single, & Lloyd, 1996; Kitzinger, 1994; Goss & Leinbach, 1996)

(Powell et al., 1996)

(Focus group)

ว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่ถูกเลือก โดยรวมถึงผู้วิจัย เพื่อทำการอภิปรายและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

(Morgan, 1997)

(Focus group)

(Focus

group)

(Focus group)

(Focus group)

ดังนั้น คุณลักษณะหลักที่บ่งบอกการเป็นกลุ่มสนทนาที่ดี

(, 2551)

(Merton & Kendall, 1946)

จะจำเป็นต้องมีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญพิเศษในหัวข้อที่ทำการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการสนทนากลุ่ม

ตลอดจนปฏิกิริยาของผู้ตอบออกมา ซึ่งวิธีการอื่นไม่สามารถทำได้ (

) :

ากลุ่มหรือสิ่งที่สังคมคาดหวัง แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดจากการรวมกลุ่มทางสังคมและ

(Individual interview)

(Observation)

สังเกตการณ์ จะต้องขึ้นอยู่กับวิธีการที่ต้องมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ขณะที่ในการจัดสนทนากลุ่มนั้น

แบบแผน การจัดสนทนากลุ่มมีประโยชน์อย่างยิ่งเมื่อมีความแตกต่างระหว่างผู้ร่วมกลุ่มสนทนา และผู้เชี่ยวชาญ และเมื่อภาษาที่ใช้ในแต่ละวันและวัฒนธรรมของกลุ่มเฉพาะเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

(Morgan & Krueger, 1993)

แนวทางการจัดสนทนากลุ่ม

บางครั้งเพื่อประเมินหรือพัฒนากิจกรรมการดำเนินการต่อ

(Triangulation)

(Race, Hotch, & Parker, 1994)

ให้แก่วิธีการวิจัยอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

(Validity checking)

วิธีการยังมีข้อจำกัดในด้านความสามารถของการอ้างอิงไปสู่ประชากรทั้งหมด ซึ่งโดยหลักแล้ว

(, 2551)

(Interaction)

ผู้ร่วมกลุ่มสนทนา เน้นถึงมุมมองของกลุ่มที่มีต่อโลก ภาษาที่กลุ่มใช้ใน และความเชื่อเกี่ยวกับสถานการณ์หนึ่ง

(Kizinger, 1995)

ากผลที่เกิดขึ้น ช่องว่างระหว่างสิ่งที่บุคคลในกลุ่มพูดและสิ่งที่บุคคล

(Morgan, 1988)

ความเชื่อที่จะพัฒนาขึ้นและกลุ่มอาจจะค้นพบคำตอบของคำถามที่กำหนดไว้ การจัดสนทนากลุ่ม

ปัญหา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในช่วงการทำการสนทนากลุ่มหรือหลังจากนั้นก็

(Moderator)

ผู้วิจัยหรือผู้ดำเนินรายการสามารถควบคุมข้อมูลที่เกิดขึ้นได้น้อยกว่า ทั้งวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ

รวมทั้งการให้กลุ่มเข้าสู่ประเด็นตามที่หัวข้อที่ตั้งไว้ (สุรเจต , 2551)

(Open-ended)

แต่ละบุคคลที่เป็นลักษณะพิเศษ ซึ่งบางครั้งอาจจะยากสำหรับผู้วิจัยที่จะสรุปความคิดเห็นของ
ซึ่งสิ่งนี้ด้วยที่เป็นข้อจำกัดที่มีศักยภาพของการจัดการสนทนากลุ่ม
นอกจากนั้นในทางปฏิบัติ การจัดสนทนากลุ่มเป็นการยากที่จะรวบรวมข้อมูล

วามมั่นใจ รวมทั้งผู้ที่มีปัญหาด้านการสื่อสาร วิธีการ

ของผู้อื่น รวมทั้งในด้านข้อมูลส่วนบุคคลก็ได้ :

(, 2551)

แบบแผนปฏิบัติในการจัดสนทนากลุ่ม

การสัมภาษณ์ประเภทอื่น ๆ การเชิญบุคคลเพื่อเข้าร่วมกลุ่มสนทนาเป็นสิ่งที่ยาก

(Anita, 1997) 6-10
15 (Goss & Leinbach, 1996)
4 (Kitzinger, 1995, p. 300)

(Burgess, 1996) ช่วงระยะเวลาในการจัดสนทนากลุ่มหนึ่งครั้ง โดยปกติจะใช้เวลาหนึ่งถึงสองชั่วโมง สถานที่
างจะเป็นประโยชน์ในการหลีกเลี่ยงความคิดเห็นเชิงบวกและลบที่มีต่ออาคารหรือสถานที่
(Powell et al., 1996, p. 499)

หรือสถานที่ปกติที่ผู้ร่วมกลุ่ม

นอกจากนี้ การกำหนดคุณลักษณะของผู้ร่วมสนทนาอย่างเหมาะสมเป็นเรื่องที่สำคัญ

ดังนั้น ผู้ร่วมกลุ่มสนทนาจะต้องรู้สึกเป็นกันเอง การสนทนากลุ่มของบุคคลที่มีความคิดเ

(Morgan, 1988)

ผลประโยชน์หรือไม่ดึงดูดผู้ร่วมสนทนา แต่บางครั้งถ้ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ร่วมสนทนามีความสนใจ
(Burgess, 1996)

ความสะดวกให้แก่กลุ่มสนทนากลายเป็นประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะในด้านการอธิบายที่ชัดเจน
ในจุดมุ่งหมายของการดำเนินการ การช่วยให้ผู้ร่วมสนทนา รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ยาก และเอื้ออำนวย

ที่แตกต่างระหว่างบุคคลออกมา และช่วยทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลายในเรื่อง

ทำทนายประการหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีทักษะในการเข้าถึง

ผู้ซัด สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ร่วมสนทนาเกิดความเชื่อถือในตัวดำเนินรายการ

นวยความสะดวกให้การสนทนากลุ่มแล้ว ข้อสรุปที่พึงประสงค์ก็จะเกิดขึ้นจาก
และอีกส่วนหนึ่งตอนทำหน้าที่จัดบันทึกและการตรวจสอบอุปกรณ์บันทึกภาพหรือเสียงในระหว่าง

1988)

(Kreuger,

สนทนากับกลุ่มและประเด็นในการศึกษา การมากดดันให้ผู้ร่วมสนทนาพูดนั้นเป็นการปฏิบัติที่ดี

:

(Kreuger, 1988, p. 90)
(Focus group)

และระยะเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่มในการวิจัย อาจเป็นสิ่งที่ทำให้ไม่สามารถได้ข้อมูลอย่างเต็มที่

เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความถนัดและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่สนทนา ดังนั้น

และต้องการที่จะได้รับมุมมองที่แตกต่างและหลากหลาย

เรื่องที่ต้องการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาบนพื้นที่สูง
(Nunez, 1995 cited in Burgess, 1996)

(2547)

ที่สอดคล้องกับชุมชนในเขตพื้นที่สูง () 1)

การปลูกพืชบนพื้นที่สูงของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย

ลำนันพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับทางโรงเรียน

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของชุมชนที่มีต่อนักเรียน
ทางด้านวิชาพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3)

สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในเขตพื้นที่สูง () 3.1)
(
2551) 8
ที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชุมชน
ซึ่งเป็นสิ่งที่ใกล้ตัวก่อน

3.2)

8

3

3.2.1)

3.2.2)

3.2.3)

3

3.3)

(2555)

1)

1.1)

1.2)

: หลักสูตรไม่เหมาะสม โรงเรียนตั้งอยู่ในที่ห่างไกลจากที่พักของนักเรียน

2)

3)

โดยใช้แรงจูงใจในการขับเคลื่อนผลผลิตเกี่ยวข้องกับโอกาส

และบริบทเกี่ยวข้องกับนโยบายการจัดการศึกษาทางเลือกบนพื้นที่สูง

4)

เขตพื้นที่สูง

ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความเป็นไปได้และ

(2555)

ต่อการบริหารสถานศึกษาบนเขตพื้นที่

:

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็น

อุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนเขตพื้นที่สูง

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

:

7

15

เนื้อหาเพื่อค้นหาความหมาย

ผู้เรียนปลอดจากสิ่งชั่วร้ายต่าง

มีพื้นที่จำกัดตั้งอยู่ในที่ห่างไกลและทุรกันดาร

ประเมินผลทางการศึกษาที่ใช้เกณฑ์เดียวกันทั่วประเทศ

ปลูกฝังทัศนคติที่ดีที่ต้องแก่ครูและบุคลากร

(2555)

โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

		15	
	15	8	
15		15	53

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พินในการปฏิบัติราชการ และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภาวะนำของผู้บริหาร

(Ross & Gray, 2004)

(Alig-Mielcarek & Hoy, 2005)

(Bernard, 2006)

(Felix Holt School)

(Ofsted)

ในพื้นที่ คณะครูและพนักงานฝ่ายปกครอง นอกจากนี้
การจัดทำรายงานนำเสนอครูใหญ่และเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อที่จะค้นหา
มีการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

12

	A Level	20	50
สมัครเข้าเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 2	3	ึ่งนี้เนื่องมาจากคุณลักษณะภาวะผู้นำ	

(2548)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีว

206

381

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษา

4

97

เอกชนมากที่สุด ซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .95 .81

.46

(2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็น
 . . 2542

(2550)

ษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

45

432

50
(2550)

3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพการบริหารและความสำเร็จในการบริหารงาน

3

168

126

42

3 ตามทฤษฎีของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

3

3

.01

.857

3

.01

74.60

.238

(2551)

ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ

(TQM)

388

			1)	
3)	2)			
		(2551)		
			1)	ษาเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่จะนำ
	2) เงินใจความสำเร็จเกิดจากเงินใจ			เงินใจที่เกิดจากผู้บริหารโรงเรียน
				เงินใจที่เกิดจากครู
		(2552)		
				600
			87	.01

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้
(2552)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง
278

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก ประกอบด้วย 9 1) 2)
3) 4) 5)
6) 7)
8) 9)
:

(2553)

181 1)
2)
3)
:

.05

(2553)

150

.05

(2554)

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก

.05

	:	
.05		
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		.05
ขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05		
:		
.05		
	:	
	.05	
	(2555)	
	1	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
	:	
	(2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง	
ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา		
		องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบ
	(2555)	
		6
1)		
2)		
3)		
เขตคุณภาพที่ 6 อำเภอท่าตะเียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ		
.05		
	(2556)	

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

2)

5

เน้นการใช้พลังอำนาจเชิงวิชาชีพในการบริหารมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร
(Raynold, 1998)

(Kim, 1998) ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียนที่บริหาร
(Structure leadership and culture in school-based management school)

30

4

	(2548)		
	1)		
		2)	
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐมโดยรวม			3)
			.05
4) ปัจจัยองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	.05		
	(2548)		
		1)	
			2)
			3)
		.01	
	(2551)		
		พื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก	
4			327
		ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	

ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ในทุกปัจจัย และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน
 ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
 (2554)

คือ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับ

.05

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ
(Hoy, 1990)

58

(Stringer, 2002)

2

(Midwest) . . 1997

20

6

(Leadership practice)

และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกร

ของงานวิจัย คือ เพื่อช่วยในการทำงานความเข้าใจ และเพื่อจัดการพัฒนาบรรยากาศภายในโรงเรียน

(Leadership practice)

2

(2549) ที่ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา
และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดี

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

2)

3)

4)

ต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก คือ

.05
(2550)

การปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)

2)

3)

1 2 370 1)

ที่ใช้ในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม

2)

พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3)

.01

(2555)

3

36.50

(2557)

2

1)

2)

3)

.05

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน
(Bruce, 1999)

ประณมนั้น ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่คาดหวังที่จะให้ผู้ปกครองของนักเรียนได้มีส่วนร่วมระหว่าง
:

มีความต้องการที่จะให้ครูใหญ่มีที่พักหรืออยู่อาศัยภายในบริเวณโรงเรียน ครูใหญ่มีความเห็นว่า
:
ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งถูกเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อันเนื่องมาจากการถ่ายทอดข่าวหรือการส่งข่าวเกิด

(Gold, 2000)

ของชุมชนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้ปกครอง ครอบครัวยุกับ โรงเรียน เพื่อเป้าหมายในการเสริมสร้าง

(2549)

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนก้นทรารมณั จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น 5

1) 2)
:
3) 4)
5) 5

2) 3) 4) 5) 1)

ส่วนเงื่อนไขการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น
เงื่อนไขการมีส่วนร่วมมากของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเงี

5 1)

2)
 3) 4)
 5)
 (2554)
 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์

1 2
 เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2 214 1)
 1

2 2)
 1 2 3)
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 1 2
 .01 4)
 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 1 2
 .05

(2555)
 ()
 ทั้งด้านการทำหลักสูตรท้องถิ่น ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5 1) 2)
 3) 4) 5)
 5 1)
 2) 3)
 4) 5)
 (2556)
 1)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อจัดทำ

2)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
(Wright, 2001)

โดยเฉพาะองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจลำดับแรกของการทำงาน และผลการวิจัย

:

(Wagner, 2006)

(Multivariate regression analysis)

() 3

:

:

/

:

(2549)

สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนา

.05

52.00

(2549)

(2551)

3

.05

I (2555)

.05

(2556)

กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ 2

2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ 2

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ 2

.05

(2556)

:

68

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร
(Gee, 2000)

(Hubbard, 2000)

อำนาจหน้าที่ และความพึงพอใจของพนักงานที่เกี่ยวกับงานดูแลสุขภาพในอเมริกาใต้ ศึกษากรณี
:

:

(2549)

:

ที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

(2550)

1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

(2550)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2550)

กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร 1

.01

(2552)

กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย 2

1)

2)

2

.11-23

.05

.01

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู

(Hoy, Sweetland, & Smith, 2002)

97

(Structural education model)

:

(Lucilio, 2004)

ในชั้นเรียน ทั้งครูและผู้บริหารมีความเห็นร่วมกันว่าอุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(2550)

ทางปัญญา การมีจิตสำนึกที่ดี การใช้ปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุผล ให้เกียรติรับฟังข้อเสนอแนะ ริเริ่ม

(2553)

1)

2)

16

481

1)

7

2) แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครูที่พัฒนาขึ้นภายหลัง

4

3)

.01

(2554)

3

1)

5

2)

! " " !

3)

ซึ่งจากผลของการศึกษาพบมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของสภาวะทางจิต :

4

! (2556) 1) 2) .01 3) .01 4)

52.60

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ :

และประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบน

และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

2 สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล ของสถานศึกษา	Hoy & MisKel (2013)	Stringer (2002)	Bess & Avolio (1991)	Potter & Steer (1987)	Sweeney (1986)	Shadid et al. (1982)	Milton (1981)	Steers (1977)
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

2()

ปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล ของสถานศึกษา	Cohen & Uphoff (1977)	Litwin & Stringer (1968)	McClelland (1966)	ดารณี คงกระพันธ์ (2557)	จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556)	วิจิตรตา ประชาชาติ (2556)	ศิริกรานต์ วจนะศิริ (2555)	ภูวรินทร์ จรรย์พานิช (2555)
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

2()

ปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล ของสถานศึกษา	มานะ สินธุ วงษานนท์ (2554)	ขวัญใจ สุดรัก (2553)	พิมพร ไชยตา (2552)	วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552)	สมหมาย อำดอนกลอย (2551)	สุพจน์ ประไพเพชร (2551)	เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551)	บัญชา จันทร์ดา (2550)
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

2()

ปัจจัยที่จะทำให้เกิดประสิทธิผล ของสถานศึกษา	เปรมชัย สโรบล (2550)	ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550)	ภารดี อนันต์นาวิ (2549)	ศิริพร นาคสุวรรณ (2548)	มนเทียร กองเงิน (2548)	สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548)	ผู้วิจัย
1.	,						
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							

3 สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย	Hoy & Miskel (2001)	Reid, David, & Peter, (1988)	Hoy & Ferguson (1985)	Gibson & Other (1982)	Mott (1972)	ชนิด ทองอาจ (2553)	เรียม สุขกล้า (2553)	พิมพรรณ สุริโย (2552)	พิมพร ไพยดา (2552)	ผู้วิจัย
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

- 1.
- 2.
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน
ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 6
ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 12
2.
ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากจำนวน
1,367
- 3.

(Stratified random sampling)

3.1

(Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จากจำนวนสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
302

1 คน และครูที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่นานที่สุดในโรงเรียน โรงเรียนละ 1

604 ตามเขตพื้นที่การศึกษา ดังปรากฏในตาราง 4

4

ที่	รายชื่อเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
1	1	25	12
2	2	90	40
3	3	79	34
4	4	49	22
5	1	16	4
6	2	82	36
7	3	169	74
8	4	10	4
9	5	46	20
10	6	102	44
11	1	62	28
12	2	85	38
13	2	133	58
14	1	149	66
15	2	177	80
16	1	93	40
		1,367	604

ขั้นตอนการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูง (Exploratory design) โดยมีการดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.

ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา พระราชบัญญัติ . . 2542

2.

เกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้ได้

2.1

โดยพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูง

และเป็นสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นที่สูง

(Purposive sampling) ได้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงที่บริหาร

6

1)

2 พ.ศ. 2549-พ.ศ. 2553 2)

3)

4)

2.1.1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

2.1.2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

4

2.1.3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1

2.2.7	ศึกษานิเทศก์เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 5
2.2.8	5
2.2.9	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยางเปา เขตพื้นที่ 5
2.2.10	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ 5

การวิจัยเชิงปริมาณ

1.

ผู้บริหาร และจากการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

2.

ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

3. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อสอบถามผู้บริหารและครูผู้สอน สถานศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

จำนวน 302 2

604 16

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเครื่องมือ

2

2

1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี 6

2

1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

2 2

2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม

604 9

1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารและครูในเขตพื้นที่สูง

2-8

ะเทศไทย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ลักษณะ

5

3

5

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.

1.1

1.2

และสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

1.3 ำแบบสัมภาษณ์ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

1.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัยตรวจแ

(Content validity)

1.4.1 .

1.4.2 .

1.4.3 .

1.4.4 .

1.4.5 .

1.5

2. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

2.1 นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงาน

2.2

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

2.3

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
(Content validity)

(Content

2.3.1 .

2.3.2 .

2.3.3 .

2.3.4 .

2.3.5 .

(Index of congruence: *IOC*)

+1

0

-1

มโนทัศน์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

IOC .5*IOC* (Index of item objective congruence)

.80-1.00

2.4

(Discrimination)

(Reliability)

30

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ

ในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดอก 2

moment correlation coefficient)

(Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139-147)

.51-.86 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

coefficient)

(Cronbach, 1990, pp. 202-204)

(Alpha

.99

2.5

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน

1.1

ความร่วมมือและอนุเคราะห์จากผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

1.2			
10			
1.3			
การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 16	604		
1.4			
1.5		604	100
2.			
2.1			
2.2			:
2.3	นำข้อมูลตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักที่กำหนด		
2.4			

การแปลความหมายของคะแนน

(Mean)

1. แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จใน

(Likert scale) (, 2531, 114)

- : :
- : 1
- : 2
- : 3
- : 4
- : 5

(, 2545, 103)

4.51-5.00 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมากที่สุด

3.51-4.50

2.51-3.50

1.51-2.50

1.00-1.50

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.

(Content analysis)

2551, 25)

1.1

มากำหนดเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นคำถามหลักในการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรหัส (Code)

"ATLAS. it 4.2"

1.2

(Validity)

(Two way

communication)

เก็บรายละเอียดปลีกย่อยของข้อมูลที่น่าสนใจได้มากและตรงประเด็นที่ต้องการ

(Cross check)

2.

(Degrees of freedom)

(*df*)

5 (Wheaton, Muthen, Alwin, & Summers, 1977)

2

(, 2535, 41)

(Goodness of fit index-*GFI*)

(Adjusted goodness of fit

index-*AGFI*) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Roof mean square residual-*RMR*)

(Comparative fit index-*CFI*)

2.3.1.2

(Fit index)

ความกลมกลืนของข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนี *GFI* (Goodness of

fit index)

AGFI (Adjusted goodness of fit index)

CFI (Comparative fit index)

:

0

1

.90

(Arbuckle, 1995, p. 529; Hair, 1995, p. 689)

1

(Bollen, 1989, p. 270)

2.3.1.3 *RMR* (Roof mean square residual) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือ

ประชากรกับการประมาณค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวแปรมาตรฐาน

(Standardized variables)

(Bollen, 1989, pp. 257-258) :

RMR

SRMR

(Standardized *RMR*)

.05

(Diamanttopoulos & Sigawaw, 2000,

p. 87)

2.3.2

2

2.3.2.1

(Standard errors)

:

2.3.2.2

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ ซึ่งบ่งบอกได้ว่า (:
 , 2542, 53)

เมื่อมีการประเมินค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (Generalized least squares-
GLS)

(Joreskog & Sorbom, 1996, p. 59)

2.3.2.3

↑

(Squares multiple correlation: R)

0 1

(Validity) (Joreskog & Sorbom, 1996, p. 26)

40

(Saris &

Stronkhorst, 1987, p. 282)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

2

1

1

2

1

2

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

3

ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. (Exogenous variable)
(Leader) (Admint) (Climate)
(Particip)
2. (Endogenous variable)
(Spirit) (Motivat) (Commit)
(Success)
3. (Observed variable)
LEAD 1
LEAD 2
LEAD 3
LEAD 4
LEAD 5
LEAD 6

LEAD 7
ADMIN 1
ADMIN 2
ADMIN 3
ADMIN 4
CLIM 1
CLIM 2
CLIM 3
CLIM 4
CLIM 5
PARTI 1
PARTI 2
PARTI 3
PARTI 4
SPIRI 1
SPIRI 2
SPIRI 3
SPIRI 4
SPIRI 5
SPIRI 6
MOTIVA 1
MOTIVA 2
MOTIVA 3
COMM 1
COMM 2
COMM 3
SUCC 1
SUCC 2
SUCC 3

SUCC 4	ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง
\bar{X}	(Mean)
SD	(Standard deviation)
X^2	- (Chi-square)
df	(Degree of freedom)
R^2	
p -value	
GFI	(Goodness of fit index)
$AGFI$	(Adjusted foodness of fit index)
$RMSEA$	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root mean square error of approximation)
RMR	
CFI	
Sk	(Skewness)
Ku	(Kurtosis)
DE	(Direct effect)
IE	(Indirect effect)
TE	(Total effect)

ระยะที่ 1 ผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

1.

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนคือความสามารถที่จะผลิต

⋮

ได้แก่ ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ นำมาซึ่งความร่วมมือและการมี

ให้สอดคล้องกับบริบทและสิ่งแวดล้อมที่ตั้งของ โรงเรียน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียน

" ...

... " (1, , 12 2558)

" ...

... " (2, , 15 2558)

" ...

ผลที่มันออกจากการจัดการศึกษา ถ้าในพื้นที่สูงอะไรก็ต้องตอบสนอง

ประเพณีเขาได้ มีอาชีพ มีงานทำที่สุจริต และไม่ปัญหาให้กับสังคมในพื้นที่สูง

เป็นเป้าหมายสุดท้าย เป้าหมายปลายทางของประสิทธิผล ถ้าเราอยู่บนพื้นที่สูงแล้วเราสอนหนังสือ

ออกจากพื้นที่สูงไป แล้วก็จะทิ้งผู้เฒ่าผู้แก่ไว้แล้วไปหางานทำ

ดีกว่าเพราะเด็กอยู่แถวชายแดนข้ามไปข้ามมาง่าย แบบนี้ก็ไม่ใช่ว่าผลที่ดี เพราะฉะนั้นผลในความเห็น

ไม่ทิ้งถิ่นฐาน ยังคงความเป็นชนเผ่า วัฒนธรรม

... " (3, , 18 2558)

" ...

2

ยังโดยโรงเรียนที่อยู่บนพื้นที่สูงกันดารโดยเฉพ

ที่เป็นแหล่งวิชาการ แหล่งเรียนรู้ของชุมชน เป็นที่ปรึกษาชุมชน เรื่องอาชีพ เรื่องวิชาการ เรื่องทุกอย่าง
..." (4, 20 2558)

"...มองว่าการที่เราปั้นเด็กให้มีทักษะเบื้องต้นเหล่านี้เป็นการสร้างความมั่นใจให้เด็กแล้ว
พออ่านออกเขียนได้ พอมีความคล่องความเก่งในเรื่องนี้แล้ว ทักษะอื่นก็ตามมา พอทักษะอื่น

ที่ตัวนักเรียน ตอนนี้สิ่งที่เห็นแล้วเราน่าชื่นใจ คือ ..."
(6, 30 2558)

2.

เชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากการทำงานในพื้นที่ :

สร้างสรรค์ของผู้บริหาร จะช่วยให้สามารถออกแบบกระบวนการเรียนการสอนในพื้นที่ของตนเอง

กับพื้นที่ของโรงเรียน โดยพิจารณาเป้าหมายจากตัวนักเรียนตามบริบทชุมชนของตน

แต่ทั้งนี้

" ...
 ที่จะต้องทำ ในพื้นที่

ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มา..." (4, , 20
 2558)

" ...
 ไปเพื่ออะไร และมีแรงขับ มีความมุ่งมั่น หลายคนอยู่เพื่อไป พอเป็นผู้บริหารแล้ว พอสักพักขอลง

" ...
 (3, , 18 2558)

" ...
 คนเดียว ลำบากอยู่คนเดียว กินด้วยกันนอนด้วยกัน เมื่อครูเค้าเห็นอย่างนั้น เค้าก็จะสรรหาในตัวเรา
 ทำตามแบบที่เราทำอยู่ สิ่งนี้ก็จะเกิดกับครู โดยที่เค้าไม่รู้ตัว ความ
 ..." (1,
 , 12 2558)

" ...
 ..." (5, ,
 22 ตุลาคม 2558)

3.

บนพื้นที่สูง ส่งผลอย่างยิ่งต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ เป็นรูปแบบ

ชุมชน เช่น เพิ่มกรอบภาระงาน เพื่อการบริหารจัดการที่ชัดเจนมากขึ้น หรือการจัดระเบียบใหม่
 ตั้งอนุกรรมการสถานศึกษา เพื่อช่วยในการประสานงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
 ให้สะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือการที่ผู้บริหารนำหลักโอเดียบสมาเป็นฐาน

ของครู ซึ่งถือว่าเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่จะเป็นปัจจัยก่อให้เกิดประสิทธิผล และความสำเร็จ

BBL และการที่ผู้บริหารนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการ Conference

BBL านนโยบายต่าง ๆ ที่รับมาเป็นหน้าที่ที่ครูต้องปฏิบัติตามปกติอยู่แล้ว เช่น กิจกรรม

"... 2-3 " (3, , 18 2558)

"... ไอเดียเบส เอาพื้นที่เป็นฐานนะ สิ่งต่าง CM มันต้องต่างจากปกติทั้งหมดเลย ทั้งงานวิชาการ งาน...มันจะต้องมี มันจะดี

"... " (4, , 20 2558)
" ... Put the right man on the right job

ให้ไปในสิ่งที่ชอบ เราจะไม่บังคับ เพราะว่าครูคนนี้ทำไม่ได้เราก็จะไม่บังคับ มีศักยภาพแค่ไหน

"... " (5, , 22 ตุลาคม 2558)
" Conference

22 2558) " (5, ,

"...เพราะฉะนั้นเรื่องของนโยบายนี้
:

BBL

เต็มที พาเด็กไปวิ่งบางที บางทีเด็กมันก็ไม่อยากวิ่ง คือเราก็ปรับสภาพไปตามนั้น แต่อันไหนที่ดี

BBL

:

..."

(6, , 30 2558)

4.

อันจะส่งผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะสร้าง

การมุ่งให้นักเรียนเป็นคนที่มีสมรรถนะ แม้ว่าจะมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย

งานและทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความผ่อนคลาย

" ...

24 โรงเรียนไม่สามารถที่จะไปกลับได้ เพราะฉะนั้นเราจะทำอย่างไรให้เขาคิดว่า

ไม่ใช่ลูกศิษย์เฉยๆ แล้วก็เรื่องของสภาพแวดล้อมเราก็พยายามที่จะจัดให้มันเอื้อต่อความเป็นอยู่

" (1, , 12 2558)

" ...

ดูแล้วนะส่วนใหญ่เวลาเขาไปเที่ยวก็ไปเล่นน้ำ เขาเรียกว่าลิ่งที่ทดแทน คือ

" (1, , 12 2558)

" ...

" (3, , 18 ตุลาคม 2558)

" ...

" (4, , 20 2558)

" ...

" (4, , 20 2558)

" ...

ความเป็นพี่น้องสูง ต้องพึ่งพาอาศัย " (4, , 20 2558)

" ...

“นี่ถือว่าค่อนข้างจะยั่งยืน เพราะว่า 21 ปีแล้ว...” (5,
 , 22 ตุลาคม 2558)

5.

ถ้าแรงจูงใจเหมาะสมกับพื้นที่ เหมาะสมกับคน

มากกว่า แต่ที่ต้องทำเพราะหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเป็นสิ่งที่
 สิ่งที่เป็นแรงจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงานต้องเริ่มต้นจากตัวผู้บริหารก่อน
 มั่นที่จะช่วยพัฒนา โรงเรียนในชุมชน

มสะดวกสบาย มีความผ่อนคลาย เพื่อที่จะทำงานอย่างเต็มกำลัง

ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหา ทำให้ครูมีเวลาในการทำงานได้เต็มที่ควบคู่กับได้มีเวลาให้กับ
 มีพื้นที่การเกษตรสำหรับปลูกผักกินเพื่อนำไปใช้ประกอบอาหาร

และการเลื่อนขั้น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้ครูบนพื้นที่สูง

แรงผลักดันหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนบนพื้นที่สูงต่อไป

"...อันนี้สูงสุด เพราะว่าอย่างบนคอย เรื่อง

แรงจูงใจในการทำงาน ในการให้เขารัก รักในองค์กร คิดว่างานที่ออกมามันจะไม่ดีเท่าที่ควร นั่นคือ

"..." (1,

, 12 2558)

"...

"..." (5, , 22 ตุลาคม 2558)

"...

"..." (5, , 22 ตุลาคม 2558)

"...ประเด็นนี้สำคัญนะ สำคัญ เพราะถ้าครูเราไม่มีแรง ถ้าเราไม่สร้างแรงจูงใจที่..อย่างที

...

ครูที่อยู่บนพื้นที่สูงและถิ่นทุรกันดาร..." (4, , 20 ตุลาคม 2558)

6.

ที่ปฏิบัติในโรงเรียน การที่ผู้บริหารทำให้ครูมีใจรัก ผูกพันกับการทำงานในการทำหน้าที่ของครู

;

กิจกรรมวันดอกไม้บานของโรงเรียนบนพื้นที่สูง

;

บนพื้นที่สูงนั้น ผู้บริหารมองว่า เป็นเรื่องที่

! :
!

"... คนมันต่างกันถ้าทำด้วยหน้าที่ เพราะหน้าที่ที่ ...

"... (1, ,

12 2558)

"...

โรงเรียนบนพื้นที่สูงด้วยกัน วิสัยทัศน์นี้ไว้เลย เขาก็จะรู้สึกรักโรงเรียน พัฒนาโรงเรียน เพื่อที่จะ

ของโรงเรียนบนพื้นที่สูงนะ เป็นวันที่ครูจะมาแข่งขันกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น แข่งกีฬา จัดโชว์

1 ..." (3, , 18 2558)

"...

ถ้านอกเหนือจากเรื่องตัวเงิน นอกเหนือเรื่องสวัสดิการ เรื่องของการสร้างครู เรื่องของการสร้าง

อันนี้คุยกันว่าแบบนี้ละ เช่น มีลูกอยู่ข้างล่าง

- ..." (6, , 30 2558)

7.

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นสิ่งสำคัญอันจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดแรงขับเคลื่อน

:

ทางการศึกษาของเด็กบนพื้นที่สูงที่จะมีอย่างเท่าเทียมกับเด็กทั่วไป และการให้ชุมชนเข้ามา

" ...

(1, 12 2558)

" ...

จริงไหมว่า จะทำอย่างไรให้คนเหล่านั้นถึงจะทำได้ในพื้นที่ใด ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมสูงและโรงเรียนจะต้องเป็นสถาบันหนึ่งของชุมชน ตัวนี้จะต้องสำคัญ ถ้าปราศจากการมีส่วนร่วมแล้ว

" ... " (4, 20 2558)

"...ใช่ เข้ามาดูมาให้ความคิดความเห็นด้วย ว่านำเสนอแบบนั้น น่าจะเป็นแบบนี้ คือ

" ... " (6,

, 30 ตุลาคม 2558)

"...อันนี้ชุมชน เขาเข้มแข็งมาก แบ่งหน้าที่เรียบร้อยว่าวันไหนจะมา ชั้นไหนจะมา ผู้ปกครองชั้นไหนจะมา นี่คือกรรมการ บทบาทของกรรมกร

ผอ.ออกไปแล้วก็เป็นคนอื่นมาได้ก็แค่มาเยี่ยมมาชม แต่สิ่งที่จะทำให้ที่อยู่ในโรงเรียนบ้านจันทร์

ซึ่งหลักคิดมันไม่ล้ำสมัย คือ ทุกเรื่องมันบูรณาการเข้ามาหมด..." (6, ,
30 2558)
8.

การเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน แต่ปัจจุบันครูบนพื้นที่สูงสมัยใหม่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
บนพื้นที่สูง มักเป็นครูที่เพิ่งบรรจุรับราชการ ขาดประสบการณ์การทำ

เนื่องจากครูยุคใหม่บางคนต้องการเพียงแค่ให้ได้งาน หรือเป็นครูเพียงเพื่อให้มี
อาชีพในการทำมาหากินเป็นอัตราจ้าง ต่างกับครูบนพื้นที่สูงในสมัยก่อน ซึ่งมักจะเป็นครูทายาท

"...อุดมการณ์ความเป็นครูเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเหตุว่าความลำบากนี้ถ้าไม่มี
..." (1, ,

12 2558)

"...

เขาจะแก้ปัญหายุทธยามที่จะแก้ปัญหา ไม่ใช่ว่าเออมันก็เป็นยงนี้ บนดอยมันก็แค่นี้ประมาณนี้

ที่เป็นครึ่งชั่วโมง ชั่วโมงหนึ่ง

2

..."

(1, , 12 2558)

"...
 1 ..." (3,
 ,18 2558)

5 แสดงความถี่ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ประเด็นของสาเหตุ	ผู้ให้ข้อมูล						ความถี่
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	
1.							6
2.							6
3.							6
4.							6
5.							6
6.				-			5
7.		-		-	-	-	2

5

7

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และเป็นการตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้าง

(Focus group)

12

ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
.. 2558

21

ต่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อร่วมกันวิพากษ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.

จะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้น

ละเป็นผู้ดำเนินการสร้างแรงคลใจในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา

2.

ะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ปัจจัยการบริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหาร
ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะขององค์กรที่มี

การจัดบรรยากาศที่ดีภายในสถานศึกษาที่เอื้อให้ต่อการปฏิบัติงานที่อำนวยความสะดวก มีระบบ

ในการหาความรู้เพิ่มเติมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และรวมถึงการกำหนดเป้าหมายของ

:

3.

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ถ้าบรรยากาศในองค์กรมีบรรยากาศที่ดี

ที่สถานศึกษากำหนดไว้ บุคลากรในสถานศึกษารับรู้ในหน้าที่ของตนเองและมีความรับผิดชอบ

:

ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานแล้ว การทำงานก็จะราบรื่นและเป็นไปตามเป้าหมาย

4.

:

กำลังแรงงาน รวมถึงการช่วยเหลือในด้านการประสานงานในพื้นที่กับบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ

:

:

:

มีความทุ่มเท สร้างผลงานให้ชุมชนเห็นเป็นที่ประจักษ์ จนเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งถ้าชุมชนและสถานศึกษา

:

รู้สึกภูมิใจและปลอดภัยในการทำงานในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง รวมทั้งส่งผลให้บุคลากร

:

5.

สถานศึกษาบนพื้นที่สูง

รวมถึงต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สังคม และชุมชนแล้ว ก็จะทำให้ครูผู้สอนมุ่งมั่น

มีแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

นศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

บนพื้นที่สูง ถ้ามีความผูกพัน

การดำเนินงานจะเป็นไปอย่างราบรื่น ตรงกันข้ามถ้าสถานศึกษาบนพื้นที่สูงใด

เฉื่อยชาแบบผ่านไปวัน ๆ และจะส่งผลให้คนอื่น ๆ เกิดความท้อแท้ในการทำงาน

7. นครูส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ให้ครูผู้สอนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง มีความอดทนต่อความยากลำบากได้ดีที่สุด ซึ่งครูผู้สอน
คงออกถึงการมีจิตใจที่ดี พร้อมจะปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่

ประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้ครูผู้สอนบนพื้นที่สูง

โดยผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า จิตวิญญาณความเป็นครูนั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากการเรียนการสอน

ผู้บริหารและครูรุ่นพี่ที่อยู่ก่อน โดยการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

8. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

บริบทในพื้นที่สูงที่มีความขาดแคลนได้ รวมทั้งก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน

ตลอดจนในการดำเนินงานในสถานศึกษาบนพื้นที่

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาจะต้องมีความพอใจในการทำงาน รวมถึงมีทัศนคติที่ดี

ในเขตพื้นที่สูงให้ประสบความสำเร็จได้นั้น

จากผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

(Focus group)

ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

1. 7

1.1

3

1.1.1

1.1.2

1.1.3		
1.1.4		
1.1.5		
1.1.6		
1.1.7		
1.2	4	
1.2.1		
1.2.2		
1.2.3		
1.2.4		
1.3	5	
1.3.1		
1.3.2		
1.3.3		
1.3.4		
1.3.5		
1.4	4	
1.4.1		
1.4.2		
1.4.3		
1.4.4		
1.5	6	
1.5.1		
1.5.2		
1.5.3		
1.5.4		
1.5.5		
1.5.6		
1.6	3	
1.6.1		

1.6.2	
1.6.3	
1.7	3
1.7.1	
1.7.2	
1.7.3	
2.	4
2.1	
2.2	
2.3	
2.4	ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 2 ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรแฝง
ตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบ

(Kurtosis)

(Skewness)

6

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ ($n = 604$)	ร้อยละ
1.	352.00	58.28
	252.00	41.72
2.	302.00	50.00
	302.00	50.00

6()

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ความถี่ (<i>n</i> = 604)	ร้อยละ
3.		
5	201.00	33.28
6-10	132.00	21.85
11-15	68.00	11.26
15	203.00	33.61
4.		
1-120	243.00	40.23
121-499	294.00	48.68
500	67.00	11.09
5.		
	267.00	44.21
	332.00	54.97
	5.00	0.84
6.		
	455.00	75.33
	149.00	24.67

6

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 มีสถานภาพเป็นครูและผู้อำนวยการ โรงเรียนจำนวนที่เท่ากัน คือ 302 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

15 มากที่สุด จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 33.61 รองลงมา

มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 15 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 33.28 ปฏิบัติงานโรงเรียนมีขนาดจำนวนนักเรียนระหว่าง 121-499 คน มากที่สุด จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 รองลงมา ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1-120 คน จำนวน 243 คน

ร้อยละ 40.23 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 54.97 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ

75.33

7

	ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
		4.24	.64	-.67	.35	
1.		4.25	.74	-.88	1.08	
2.		4.26	.71	-.65	.03	
3.		4.20	.77	-.95	1.40	
		4.21	.64	-.92	1.12	
4.	บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	4.17	.72	-.62	.42	
5.		4.19	.72	-.56	.00	
	เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
6.		4.22	.74	-.84	.81	
	ของสถานศึกษาบนพื้นที่สูงให้ประสบผลสำเร็จ					
7.		4.26	.80	-1.01	.98	
	เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
		4.14	.70	-.78	.84	
8.		4.12	.79	-.95	1.49	
9.		4.10	.78	-.70	.62	
	แก้ปัญหาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
10.		4.18	.74	-.65	.24	

7()

	ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
		4.19	.64	-1.05	2.60	
11.		4.12	.79	-1.02	1.99	
12.		4.25	.73	-.85	1.21	
	ของบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
13.		4.26	.75	-.98	1.43	
14.		4.12	.76	-.82	1.34	
		4.03	.64	-.81	1.06	
15.		3.93	.80	-.79	1.14	
16.		3.88	.80	-.59	.52	
17.		4.09	.78	-.78	.77	
18.		4.24	.80	-1.00	1.07	
		3.87	.77	-.81	.94	
19.		3.85	.92	-.91	.94	
	ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด					
20.	ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไขปัญหาเมื่อปัญหานั้นถึงขั้น	3.83	.99	-.98	.89	
21.	:	3.94	.78	-.65	.67	
		4.17	.59	-.75	1.04	
22.		4.24	.74	-1.02	1.78	

7()

ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	Sk	Ku	ระดับ
23. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนอย่าง	4.20	.71	-.59	.16	
24. ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอน	4.11	.70	-.50	.45	
25. ผู้บริหารกระตุ้นบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.11	.69	-.57	.74	
⋮					
	4.12	.52	-.03	1.84	

7

7

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารแบบวางเฉย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

2

สถานศึกษาบนพื้นที่สูง รองลงมา 13

7 ผู้บริหารสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูให้บุคลากรเห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะ
บนพื้นที่สูงส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 20 ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไขปัญหาเมื่อปัญหานั้น

⋮

8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	SD	Sk	Ku	ระดับ
1.	4.17	.59	-.67	.65	
2.	4.16	.72	-.52	-.02	
3. โครงการต่าง ๆ ได้เหมาะสมตามสภาพของพื้นที่สูง	4.25	.73	-.82	.72	
4. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการศึกษาประจำปี	4.10	.70	-.38	-.12	
5. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการดำเนินการที่ยืดหยุ่น	4.16	.69	-.79	1.82	
6. สถานศึกษาตั้งอยู่ในชุมชนทำให้นักเรียนเดินทาง	4.03	.70	-.54	.04	
7. การจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาเอื้อต่อ	4.02	.90	-.67	-.08	
8. บุคลากรอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์	4.10	.79	-.68	.43	
9. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในบุคลากรในส	3.96	.82	-.75	1.03	
10. บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.15	.60	-.65	1.22	
11. บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ	4.12	.72	-.73	1.28	
	4.13	.72	-.64	.91	
	4.16	.75	-.63	.23	
	4.19	.66	-.53	.75	

8()

ปัจจัยการบริหาร	\bar{X}	SD	Sk	Ku	ระดับ
	4.03	.60	-.35	.63	
12. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการวิเคราะห์นโยบายจาก	4.06	.69	-.56	.80	
13.	4.02	.72	-.43	.25	
14. สถานศึกษามีการนิเทศกำกับ และติดตามการทำงาน	4.02	.71	-.51	.56	
15. ผู้บริหารมีการประเมินผลและรายงานผล การบริหารงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.02	.69	-.54	1.00	
	4.09	.52	-.62	1.32	

8

4

คือ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก คือ ข้อ 2 สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและ
ข้อ 11 บุคลากร
อย่างตั้งใจเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และข้อ 4 สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการดำเนินการ
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

7

9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	4.02	.58	-.41	.76	
1. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการกำหนดโครงสร้าง	4.09	.67	-.34	.20	
2. โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	3.87	.77	-.48	.56	
3. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการ :	4.05	.70	-.42	.36	
4. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละ	4.05	.70	-.34	.09	
	4.05	.67	-.43	.01	
5. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการกำหนดแนวปฏิบัติ	4.07	.74	-.39	-.22	
6.	4.07	.75	-.49	.03	
7.	4.01	.77	-.33	-.23	
	4.08	.58	-.43	.99	
8.	4.07	.69	-.46	.54	
9.	4.11	.68	-.50	.88	
10. บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของ	4.07	.67	-.38	.71	

9()

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	3.95	.67	-.75	1.24	
11. สถานศึกษานบนพื้นที่สูงมีการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน	3.97	.79	-.82	1.43	
12.	3.90	.83	-.73	.97	
13.	3.93	.83	-.66	.66	
14. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพิจารณาปรับเปลี่ยน	3.99	.69	-.71	1.88	
	4.08	.63	-.69	1.11	
15. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจดูแลบุคลากรภายในสถานศึกษา	4.08	.76	-.78	1.31	
16.	4.02	.77	-.51	.34	
17. ผู้บังคับบัญชามีการประชุมเพื่อรับฟังปัญหาและ	4.11	.75	-.78	1.10	
18. บุคลากรในสถานศึกษานบนพื้นที่สูงมีความไว้วางใจ	4.12	.72	-.72	1.20	
⋮					
	4.03	.54	-.68	1.38	

9

5

18 บุคลากรในสถานศึกษานบนพื้นที่สูง มีความไว้วางใจเชื่อถือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9

17

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	3.94	.63	-.32	.19	
1.	3.99	.75	-.68	1.34	
2.	3.90	.78	-.53	.78	
ตามนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่	3.89	.73	-.21	-.14	
4.	4.00	.74	-.44	.12	
	3.95	.66	-.34	-.08	
5.	3.99	.72	-.26	-.16	
มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
6.	3.86	.84	-.55	.27	
สถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
7.	3.99	.74	-.57	.88	
	3.88	.66	-.43	.59	
8. ชุมชนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้น	3.99	.73	-.40	.16	

10 ()

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
9.	3.72	.85	-.42	.22	
ในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาบนพื้นที่สูงอย่างเหมาะสม					
10. สถานศึกษาและชุมชนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกัน	3.98	.74	-.41	.24	
11. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงคัดเลือก	3.81	.84	-.50	.35	
	3.85	.66	-.38	.13	
12. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนด	3.87	.81	-.45	.22	
13. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.87	.73	-.52	1.05	
การดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
14. ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำผลการประเมินมากำหนด	3.87	.77	-.52	.65	
15.	3.81	.76	-.48	.62	
	3.90	.58	-.45	.34	

10

4

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค

4

5

8

วนหนึ่งในความสำเร็จที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9

11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู	\bar{X}	SD	Sk	Ku	ระดับ
	4.31	.61	-.68	.65	
1.	4.23	.72	-.72	.58	
2.	4.33	.67	-.80	.95	
3. ครูผู้สอนมีความตั้งใจที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี	4.38	.69	-.83	.42	
	4.38	.59	-.77	1.03	
4.	4.34	.67	-.85	1.35	
5.	4.38	.67	-.93	1.32	
6.	4.37	.67	-1.04	1.96	
7.	4.41	.66	-1.01	1.79	
	4.41	.57	-.83	1.48	
8. ครูผู้สอนทุ่มเทเวลาเพื่อลูกศิษย์	4.36	.68	-.88	.88	
9.	4.40	.63	-.92	1.75	
10. ครูผู้สอนตั้งใจอบรมให้ความรู้	4.44	.59	-.70	.93	
11.	4.42	.66	-1.00	1.66	
	4.33	.58	-.62	1.08	
12.	4.33	.65	-.69	.60	
13.	4.35	.62	-.61	.77	
14. ครูผู้สอนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้นใน	4.31	.66	-.78	1.45	

11 ()

	ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
		4.43	.57	-.93	1.85	
15.		4.42	.62	-1.01	2.38	
16.	ครูผู้สอนมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู	4.43	.63	-.96	1.58	
17.	ครูผู้สอนถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่ปิดเป็นปิดบัง	4.44	.63	-1.00	1.66	
		4.36	.56	-.49	.01	
18.		4.35	.60	-.40	-.41	
19.		4.36	.62	-.63	.54	
20.		4.36	.63	-.62	.23	
		4.36	.51	-.87	2.12	

11

6

ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือ ด้านเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก

10

17

ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์โดยไม่ปิดเป็นปิดบัง และข้อ 16 ครูผู้สอนมีความซื่อสัตย์ต่ออาชีพครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 1

12 เกลียวเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	Sk	Ku	ระดับ
1.	4.22	.55	-.29	.13	
2. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงสามารถปฏิบัติงาน	4.22	.66	-.72	1.59	
3. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความภาคภูมิใจ	4.19	.63	-.20	-.38	
4. บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้กับ	4.27	.60	-.29	-.11	
5. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงจะได้รับการยกย่อง	4.23	.50	-.29	.47	
6. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความสัมพันธ์ที่ดี	4.28	.60	-.35	.12	
7. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงได้รับความร่วมมือ	4.21	.66	-.56	.62	
8. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงสามารถเป็น	4.22	.62	-.48	1.04	
9.	4.20	.61	-.36	.52	
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้อิสระในการตัดสินใจ	4.11	.53	-.11	.16	
	4.14	.63	-.19	-.22	
	4.03	.63	-.30	.73	
	4.15	.61	-.40	.89	
	4.18	.47	-.23	.41	

12

3

4

3

6 บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความสัมพันธ์ที่ดี
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 9 บุคลากรในสถานศึกษา
บนพื้นที่สูงบางคนเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถมากกว่าคนอื่น

13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
1. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความเชื่อมั่น	4.20	.52	.00	-.31	
2. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงตั้งใจทำงาน	4.15	.66	-.56	1.22	
3. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงเห็นคุณค่า	4.21	.57	-.07	-.03	
4. บุคลากรรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ	4.23	.59	-.34	1.14	
5. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงยินดีทำงานทุกอย่าง	4.22	.63	-.29	-.24	
6. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงยินดีทำงานทุกอย่าง	4.27	.54	-.23	-.42	
7. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงตั้งใจทำงาน	4.26	.64	-.44	.27	
8. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานแม้บางครั้ง	4.26	.62	-.25	-.62	
9. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงตั้งใจทำงาน	4.27	.61	-.35	.08	
10. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานแม้บางครั้ง	4.29	.61	-.24	-.61	

13 ()

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	4.21	.53	-.09	-.16	
9. บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและศรัทธา ในแนวทางการทำงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	4.21	.60	-.17	-.24	
10. บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานและ	4.19	.59	-.32	1.06	
11. บุคลากรมีความภูมิใจที่ทำงานในสถานศึกษา	4.21	.61	-.25	-.12	
	4.22	.47	-.09	-.16	

13

3

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสามอันดับแรก คือ ข้อ 8 บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน
;
คือ ข้อ 7 บุคลากรในสถานบนพื้นที่สูงศึกษา
:
6
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 1
นศึกษาบนพื้นที่สูงมีความเชื่อมั่นในเป้าหมายของสถานศึกษา

14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	4.14	.52	-.17	-.20	
1. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียน	4.11	.68	-.14	-.84	
2. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงสามารถจัดการศึกษาไม่ให้	4.16	.65	-.38	.25	

14 ()

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
3. นักเรียนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความรู้และทักษะ	4.09	.68	-.30	-.03	
4. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	4.19	.58	-.11	-.10	
	4.16	.55	-.19	.15	
5. บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงสามารถร่วมกัน	4.15	.62	-.41	.98	
6.	4.16	.67	-.66	1.36	
กับชุมชนเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
7.	4.12	.60	-.14	.08	
8.	4.23	.65	-.77	2.17	
	4.10	.55	-.53	2.00	
9. สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน	4.13	.70	-.62	1.11	
ในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ผลดีตามเป้าหมายที่วางไว้					
10.	4.08	.59	-.21	.60	
:					
11.	4.10	.65	-.65	2.03	
ของชุมชนในพื้นที่					
12.	4.08	.69	-.62	1.33	
:					

14 ()

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	ระดับ
	4.15	.52	-.27	1.12	
13. ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	4.16	.64	-.42	.51	
14. ครูและบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง	4.10	.60	-.32	1.07	
15. ผู้ปกครองและชุมชนมีความพึงพอใจกับผลงาน	4.15	.59	-.29	1.07	
16. ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในสถานศึกษา	4.20	.57	-.35	1.66	
	4.13	.46	-.18	.46	

14

4

ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

8

16

4

12

15

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ตัวแปร	LEADER	ADMINIS	CLIMATE	PARTICIP	SPIRIT	MOTIVAT	COMMIT	SUCCESS
LEADER	-							
ADMINIS	.740**	-						
CLIMATE	.755**	.854**	-					
PARTICIP	.596**	.731**	.754**	-				
SPIRIT	.442**	.631**	.556**	.508**	-			
MOTIVAT	.553**	.710**	.693**	.625**	.720**	-		
COMMIT	.521**	.684**	.648**	.587**	.771**	.797**	-	
SUCCESS	.615**	.722**	.729**	.695**	.651**	.807**	.765**	-

* $p < .05$

15

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

.854

.807

.442

.05

ตัวแปร	LEAD 1	LEAD 2	LEAD 3	LEAD 4	LEAD 5	LEAD 6	LEAD 7	ADMIN 1	ADMIN 2	ADMIN 3	ADMIN 4	CLIM 1	CLIM 2	CLIM 3	CLIM 4	CLIM 5
LEAD 1	-															
LEAD 2	.724**	-														
LEAD 3	.707**	.790**	-													
LEAD 4	.693**	.737**	.767**	-												
LEAD 5	.656**	.714**	.702**	.763**	-											
LEAD 6	.277**	.274**	.306**	.319**	.309**	-										
LEAD 7	.599**	.660**	.626**	.724**	.629**	.304**	-									
ADMIN 1	.519**	.589**	.588**	.647**	.608**	.303**	.739**	-								
ADMIN 2	.469**	.494**	.471**	.473**	.545**	.275**	.465**	.569**	-							
ADMIN 3	.479**	.517**	.483**	.456**	.469**	.261**	.519**	.642**	.513**	-						
ADMIN 4	.519**	.563**	.545**	.526**	.536**	.280**	.614**	.681**	.626**	.626**	-					
CLIM 1	.538**	.542**	.546**	.549**	.578**	.280**	.618**	.724**	.623**	.586**	.715**	-				
CLIM 2	.459**	.546**	.516**	.546**	.584**	.297**	.594**	.694**	.587**	.561**	.678**	.788**	-			
CLIM 3	.432**	.513**	.464**	.488**	.526**	.270**	.552**	.668**	.521**	.662**	.642**	.642**	.694**	-		
CLIM 4	.495**	.564**	.597**	.554**	.607**	.285**	.553**	.573**	.579**	.582**	.621**	.648**	.688**	.679**	-	
CLIM 5	.567**	.612**	.624**	.666**	.650**	.261**	.655**	.654**	.566**	.615**	.602**	.656**	.644**	.640**	.741**	-

ตัวแปร	LEAD 1	LEAD 2	LEAD 3	LEAD 4	LEAD 5	LEAD 6	LEAD 7	ADMIN 1	ADMIN 2	ADMIN 3	ADMIN 4	CLIM 1	CLIM 2	CLIM 3	CLIM 4	CLIM 5
PARTI 1	.426**	.476**	.532**	.521**	.588**	.202**	.529**	.616**	.515**	.494**	.644**	.607**	.630**	.593**	.637**	.663**
PARTI 2	.358**	.398**	.412**	.428**	.497**	.226**	.490**	.540**	.525**	.453**	.617**	.528**	.577**	.499**	.557**	.542**
PARTI 3	.411**	.412**	.433**	.431**	.519**	.231**	.460**	.524**	.587**	.482**	.620**	.607**	.607**	.535**	.644**	.566**
PARTI 4	.418**	.414**	.428**	.408**	.522**	.279**	.470**	.569**	.555**	.438**	.631**	.592**	.640**	.560**	.612**	.557**
SPIRI 1	.344**	.385**	.330**	.372**	.353**	.171**	.388**	.472**	.359**	.573**	.470**	.418**	.485**	.557**	.414**	.530**
SPIRI 2	.364**	.364**	.336**	.382**	.325**	.117**	.426**	.489**	.371**	.563**	.465**	.394**	.412**	.526**	.335**	.446**
SPIRI 3	.380**	.401**	.354**	.394**	.364**	.094*	.422**	.514**	.418**	.615**	.514**	.434**	.485**	.580**	.440**	.489**
SPIRI 4	.274**	.341**	.292**	.349**	.319**	.099*	.369**	.453**	.399**	.547**	.446**	.359**	.402**	.516**	.364**	.441**
SPIRI 5	.277**	.318**	.263**	.285**	.226**	.118**	.339**	.416**	.309**	.536**	.422**	.307**	.355**	.471**	.314**	.388**
SPIRI 6	.288**	.305**	.288**	.331**	.303**	.129**	.400**	.497**	.349**	.493**	.408**	.339**	.381**	.449**	.367**	.411**
MOTIVA 1	.387**	.395**	.438**	.394**	.391**	.146**	.487**	.520**	.485**	.532**	.582**	.489**	.554**	.567**	.548**	.522**
MOTIVA 2	.427**	.441**	.459**	.455**	.442**	.156**	.497**	.581**	.467**	.541**	.547**	.519**	.507**	.574**	.510**	.568**
MOTIVA 3	.379**	.410**	.432**	.434**	.434**	.232**	.501**	.580**	.490**	.515**	.570**	.557**	.576**	.545**	.525**	.525**
COMM 1	.447**	.461**	.512**	.503**	.435**	.164**	.513**	.572**	.474**	.578**	.580**	.526**	.571**	.596**	.555**	.591**
COMM 2	.311**	.359**	.351**	.397**	.350**	.141**	.407**	.492**	.428**	.552**	.448**	.419**	.454**	.554**	.414**	.471**
COMM 3	.369**	.395**	.408**	.414**	.388**	.169**	.449**	.542**	.449**	.592**	.537**	.471**	.486**	.599**	.471**	.500**

16()

ตัวแปร	LEAD 1	LEAD 2	LEAD 3	LEAD 4	LEAD 5	LEAD 6	LEAD 7	ADMIN 1	ADMIN 2	ADMIN 3	ADMIN 4	CLIM 1	CLIM 2	CLIM 3	CLIM 4	CLIM 5
SUCC 1	.337**	.429**	.388**	.355**	.434**	.224**	.383**	.481**	.520**	.466**	.547**	.484**	.543**	.564**	.470**	.507**
SUCC 2	.399**	.480**	.465**	.456**	.482**	.254**	.510**	.590**	.453**	.516**	.551**	.476**	.521**	.521**	.461**	.572**
SUCC 3	.411**	.480**	.484**	.481**	.506**	.246**	.523**	.592**	.488**	.453**	.579**	.545**	.581**	.533**	.572**	.627**
SUCC 4	.465**	.512**	.497**	.522**	.498**	.191**	.551**	.612**	.516**	.518**	.568**	.567**	.550**	.641**	.594**	.654**

ตัวแปร	PARTI 1	PARTI 2	PARTI 3	PARTI 4	SPIRI 1	SPIRI 2	SPIRI 3	SPIRI 4	SPIRI 5	SPIRI 6	MOTIVA 1	MOTIVA 2	MOTIVA 3	COMM 1	COMM 2	COMM 3	SUCC 1	SUCC 2	SUCC 3	SUCC 4	
PARTI 1	-																				
PARTI 2	.772**	-																			
PARTI 3	.730**	.785**	-																		
PARTI 4	.665**	.682**	.778**	-																	
SPIRI 1	.427**	.450**	.441**	.486**	-																
SPIRI 2	.439**	.417**	.387**	.381**	.735**	-															
SPIRI 3	.451**	.445**	.432**	.395**	.728**	.825**	-														
SPIRI 4	.467**	.455**	.409**	.396**	.648**	.718**	.784**	-													
SPIRI 5	.359**	.317**	.290**	.263**	.648**	.734**	.818**	.765**	-												
SPIRI 6	.420**	.401**	.349**	.328**	.601**	.694**	.729**	.728**	.776**	-											
MOTIVA 1	.501**	.458**	.463**	.520**	.565**	.585**	.671**	.584**	.664**	.649**	-										
MOTIVA 2	.537**	.463**	.489**	.513**	.578**	.582**	.635**	.588**	.611**	.609**	.745**	-									

16 ()

ตัวแปร	PARTI 1	PARTI 2	PARTI 3	PARTI 4	SPIRI 1	SPIRI 2	SPIRI 3	SPIRI 4	SPIRI 5	SPIRI 6	MOTIVA 1	MOTIVA 2	MOTIVA 3	COMM 1	COMM 2	COMM 3	SUCC 1	SUCC 2	SUCC 3	SUCC 4	
MOTIVA 3	.524**	.475**	.507**	.539**	.467**	.467**	.523**	.502**	.435**	.456**	.640**	.712**	-								
COMM 1	.543**	.458**	.501**	.535**	.605**	.584**	.644**	.618**	.597**	.550**	.712**	.719**	.669**	-							
COMM 2	.438**	.447**	.481**	.486**	.650**	.627**	.668**	.688**	.623**	.590**	.656**	.637**	.551**	.763**	-						
COMM 3	.447**	.414**	.434**	.471**	.600**	.641**	.648**	.576**	.578**	.527**	.635**	.650**	.549**	.697**	.706**	-					
SUCC 1	.515**	.496**	.489**	.576**	.571**	.536**	.553**	.504**	.473**	.468**	.584**	.613**	.563**	.596**	.567**	.678**	-				
SUCC 2	.548**	.463**	.455**	.517**	.469**	.517**	.519**	.517**	.473**	.474**	.579**	.657**	.690**	.646**	.488**	.613**	.663**	-			
SUCC 3	.604**	.530**	.543**	.617**	.470**	.442**	.504**	.485**	.428**	.444**	.615**	.675**	.651**	.638**	.520**	.580**	.665**	.714**	-		
SUCC 4	.603**	.531**	.552**	.589**	.524**	.541**	.562**	.529**	.462**	.469**	.619**	.663**	.615**	.699**	.593**	.650**	.604**	.653**	.746**	-	

16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปร

มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันทางบวก มีระดับ

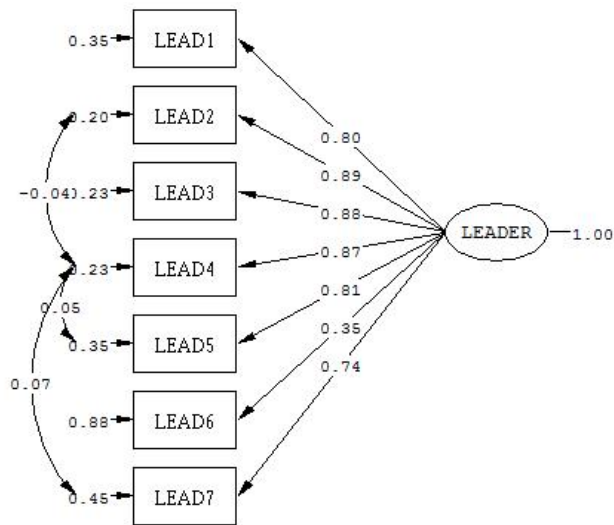
.094-.825

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

17

ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหาร (LEADER)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	LEAD 1	.80	.02	23.50*	.65
	LEAD 2	.89	.02	27.56*	.80
	LEAD 3	.88	.02	26.89*	.77
	LEAD 4	.87	.02	26.19*	.77
	LEAD 5	.81	.02	23.58*	.65
	LEAD 6	.35	.03	8.49*	.12
	LEAD 7	.74	.02	20.72*	.55

$\chi^2 = 19.57, df = 11, p = .05162, RMSEA = .036, CFI = 1.00, GFI = .99, AGFI = .98$



Chi-Square=19.57, df=11, P-value=0.05162, RMSEA=0.036

7

17 7

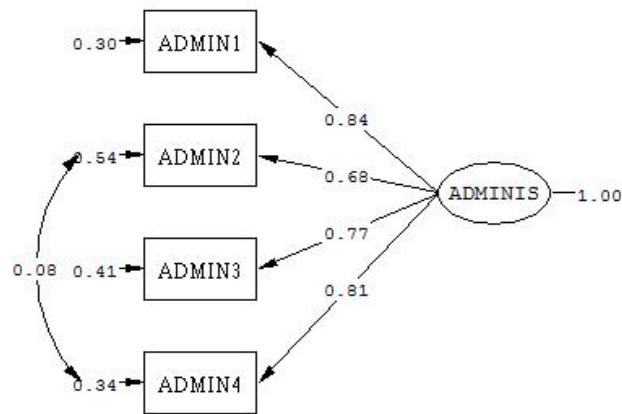
- 19.57 $p = .05162$ 11
(RMSEA) .036

: 7 : .35 .89

18

ปัจจัยภาวะผู้นำการบริหาร (LEADER)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	ADMIN 1	.84	.02	23.26*	.70
	ADMIN 2	.68	.03	17.00*	.46
	ADMIN 3	.77	.02	20.80*	.59
	ADMIN 4	.81	.02	22.18*	.66

$X^2 = .13, df = 1, p = .72033, RMSEA = .000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.13, df=1, P-value=0.72033, RMSEA=0.000

8

18 8

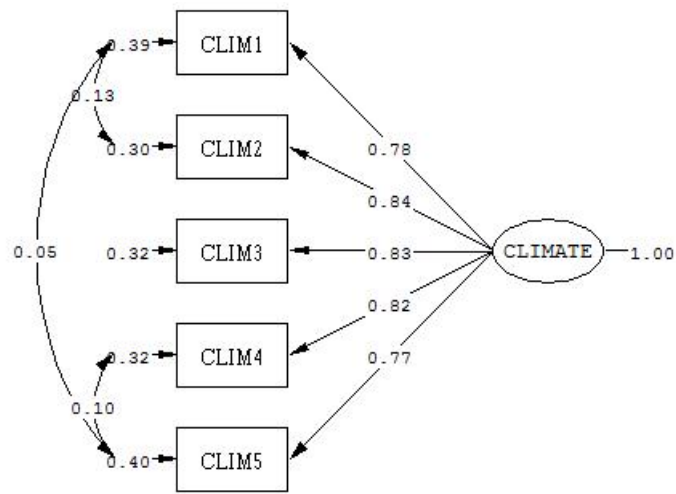
.13 $p = .72033$
(RMSEA) .000

4 .68 .84

19

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ (CLIMATE)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	CLIM 1	.78	.02	21.34*	.61
	CLIM 2	.84	.02	23.91*	.70
	CLIM 3	.83	.02	23.62*	.68
	CLIM 4	.82	.02	23.27*	.68
	CLIM 5	.77	.02	21.04*	.60

$X^2 = .42, df = 2, p = .80893, RMSEA = .000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.42, df=2, P-value=0.80893, RMSEA=0.000

9

19 9

.42 $p = .80893$ 2
(RMSEA) .000

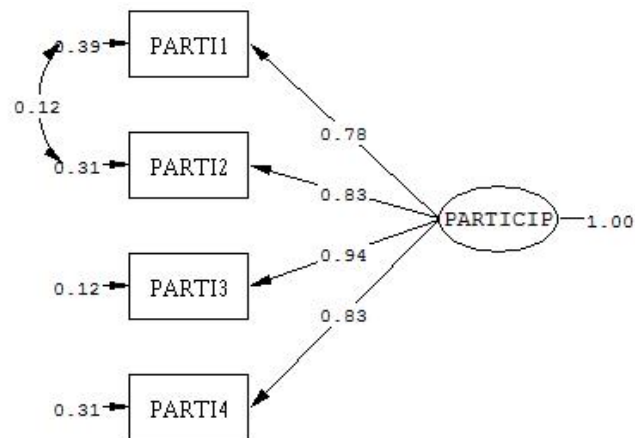
กษ เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ

4 : .77 .84

20

ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PARTICIP)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	PARTI 1	.78	.02	22.18*	.61
	PARTI 2	.83	.02	24.34*	.69
	PARTI 3	.94	.02	29.30*	.88
	PARTI 4	.83	.02	24.32*	.69

$X^2 = 3.18, df = 1, p = .07455, RMSEA = .060, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = .97$



Chi-Square=3.18, df=1, P-value=0.07455, RMSEA=0.060

10

20 10

3.18 $p = .07455$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1
(RMSEA) .060

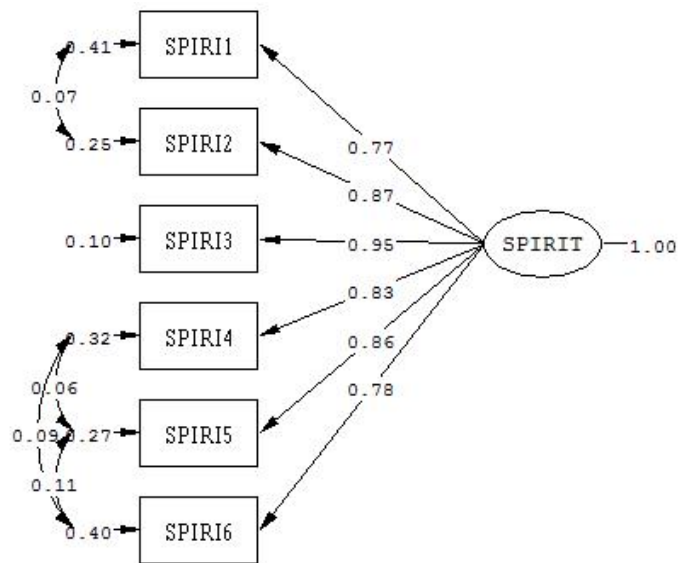
เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ พบว่า
4

.78 .94

21

ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	SPIRI 1	.77	.02	21.88*	.59
	SPIRI 2	.87	.02	26.47*	.75
	SPIRI 3	.95	.02	30.79*	.90
	SPIRI 4	.83	.02	24.45*	.68
	SPIRI 5	.86	.02	25.85*	.73
	SPIRI 6	.78	.02	22.18*	.60

$X^2 = .82, df = 5, p = .11646, RMSEA = .036, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = .98$



Chi-Square=8.82, df=5, P-value=0.11646, RMSEA=0.036

11

21 11

8.82 $p = .11646$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 5

(RMSEA) .036

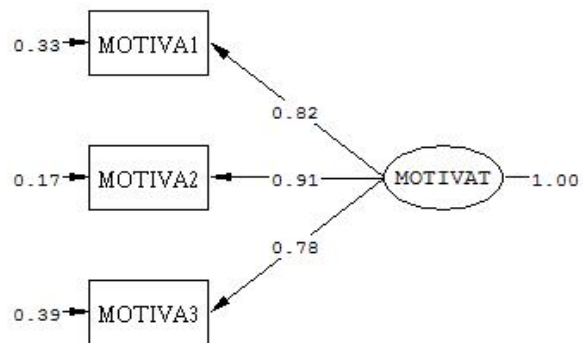
6

.77 .95

22

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIVAT)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	MOTIVA 1	.82	.02	23.09*	.67
	MOTIVA 2	.91	.02	26.74*	.83
	MOTIVA 3	.78	.02	21.78*	.61

$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = .000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

12

22 12

.00 $p = 1.000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 0

(RMSEA) .000

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาน้ำ

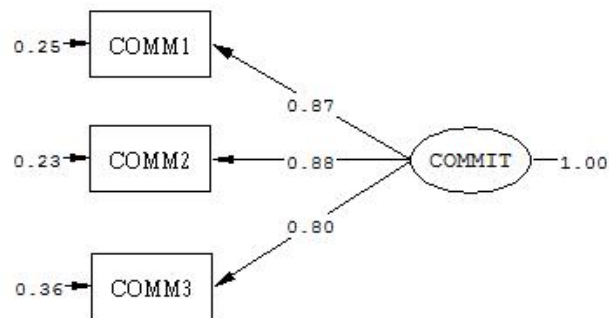
3

.78 .91

23

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMMIT)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	COMM 1	.87	.02	25.37*	.75
	COMM 2	.88	.02	25.86*	.77
	COMM 3	.80	.02	22.80*	.64

$X^2 = .00, df = 0, p = 1.000, RMSEA = .000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

13

23 13

.00 $p = 1.000$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 0

(RMSEA) .000

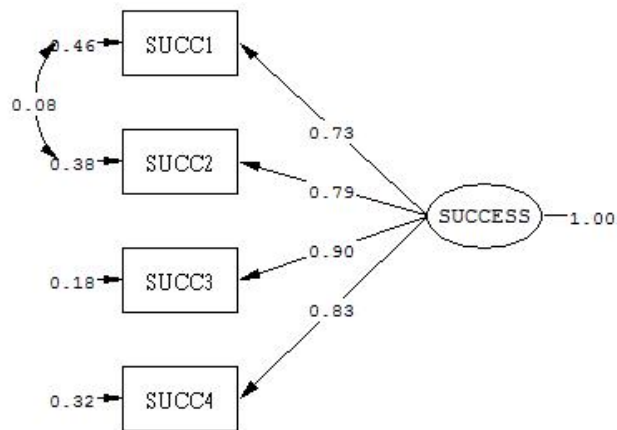
3

.80 .87

24

ประสิทธิผลของสถานศึกษา (SUCCESS)	สัญลักษณ์	สปส. องค์ประกอบ	SE	t	R ²
	SUCC 1	.73	.02	19.91*	.54
	SUCC 2	.79	.02	22.14*	.62
	SUCC 3	.90	.02	27.09*	.82
	SUCC 4	.83	.02	23.76*	.68

$X^2 = .03, df = 1, p = .86953, RMSEA = .000, CFI = 1.00, GFI = 1.00, AGFI = 1.00$



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.86953, RMSEA=0.000

14

24 14

.03 $p = .86953$ ที่องศาอิสระเท่ากับ 1

(RMSEA) .000

4

.73 .90

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

LISREL

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ตัวแปรสาเหตุ	LEADER			ADMINIS			CLIMATE		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SPIRIT	.56*	-	.56*	-	-	-	-	-	-
	(.04)		(.04)						
MOTIVAT	.69*	-	.69*	-	-	-	-	-	-
	(.04)		(.04)						
COMMIT	.41*	-	.41*	-	-	-	-	-	-
	(.04)		(.05)						
SUCCESS	.49*	.45*	.04	-.11	-	-.11	.20	-	.20
	(.04)	(.05)	(.07)	(.02)		(.02)	(.17)		(.17)
ตัวแปรสาเหตุ	PARTICIP			SPIRIT			MOTIVAT		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
SPIRIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MOTIVAT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMMIT	.39*	-	.39*	-	-	-	-	-	-
	(.05)		(.05)						
SUCCESS	.33*	.12*	.21*	-.03	-	-.03	.48*	-	.48*
	(.06)	(.12)	(.06)	(.03)		(.03)	(.04)		(.04)
ตัวแปรสาเหตุ	COMMIT			R^2					
ตัวแปรผล	TE	IE	DE						
SPIRIT	-	-	-	.31					
MOTIVAT	-	-	-	.48					
COMMIT	-	-	-	.54					
SUCCESS	.31*	-	.31*	.85					
	(.04)		(.04)						

* $p < .05$

25 ()

ตัวแปรสังเกตได้	LEAD 1	LEAD 2	LEAD 3	LEAD 4	LEAD 5	LEAD 6	LEAD 7	ADMIN 1	ADMIN 2	ADMIN 3	ADMIN 4	CLIM 1
R^2	.62	.73	.72	.75	.67	.13	.64	.70	.52	.54	.69	.71
ตัวแปรสังเกตได้	CLIM 2	CLIM 3	CLIM 4	CLIM 5	PARTI 1	PARTI 2	PARTI 3	PARTI 4	SPIRI 1	SPIRI 2	SPIRI 3	SPIRI 4
R^2	.72	.64	.67	.67	.72	.74	.76	.70	.61	.76	.86	.72
ตัวแปรสังเกตได้	SPIRI 5	SPIRI 6	MOTIVA 1	MOTIVA 2	MOTIVA 3	COMM 1	COMM 2	COMM 3	SUCC 1	SUCC 2	SUCC 3	SUCC 4
R^2	.77	.67	.66	.80	.65	.80	.71	.66	.57	.63	.72	.69

$Chi-square = 4019.56, p-value = .00, df = 577, X^2/df = 6.9663, CFI = .97, GFI = .73,$

$AGFI = .69, RMSEA = .099$

_____ : $TE =$ $IE =$ $DE =$

25

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

มีค่าเท่ากับ 4019.56 $p-value = .00$ $577 X^2/df = 6.9663$ $CFI = .97$

$GFI = .73$ $RMSEA = .099$

(SUCCESS) .85

ความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

85

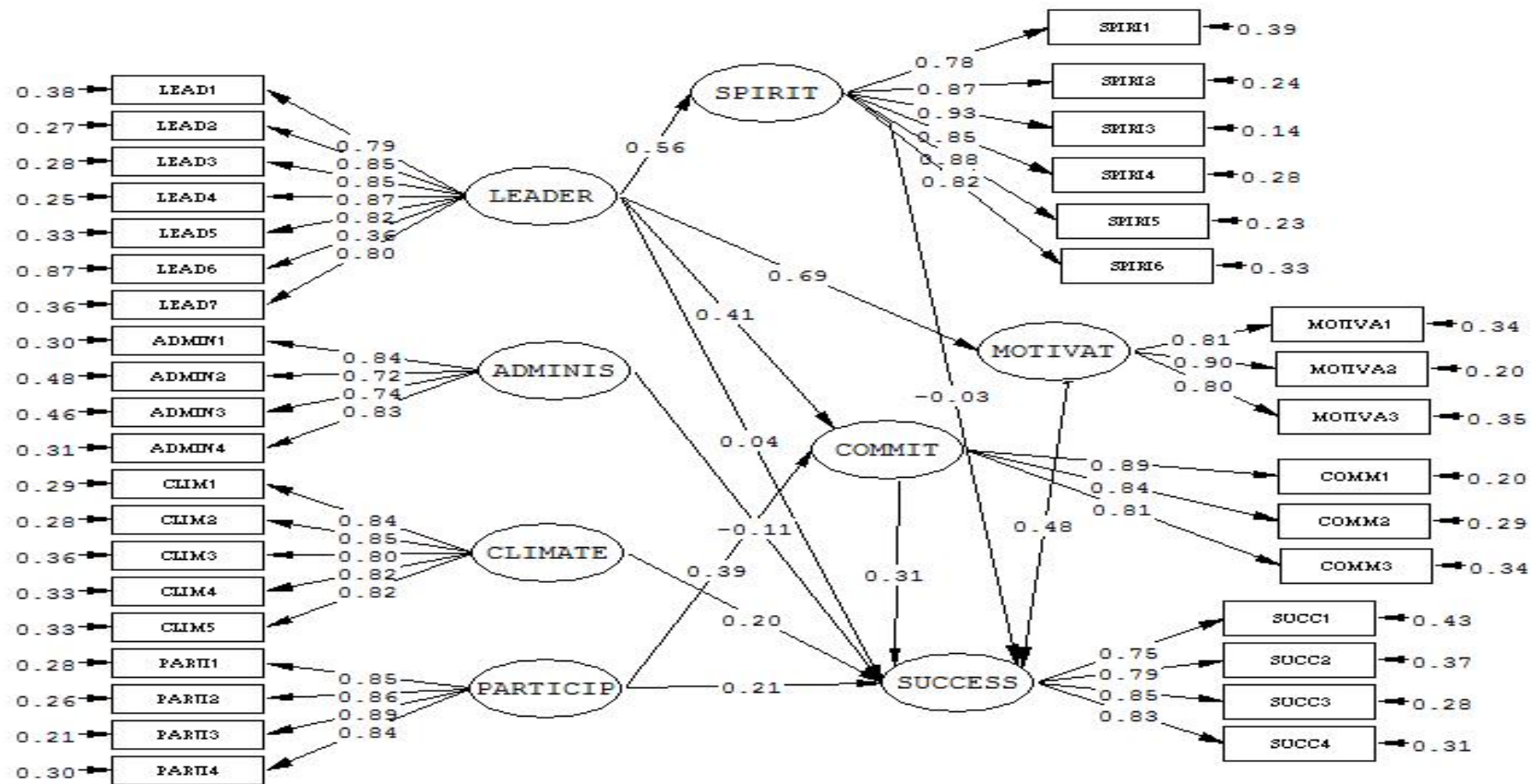
(SUCCESS)

(LEADER)

.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .04 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ

.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงการบริหาร (ADMINIS)
 -.11 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กร (CLIMATE)
 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .20 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงการมีส่วนร่วม
 (PARTICIP) .33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
 มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อม
 เท่ากับ .12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงจิตวิญญาณความเป็นครู (SPIRIT)
 -.03
 (MOTIVAT) มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรแฝง
 (COMMIT) .31
 ะดับ .05
 ความเป็นครู มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแรงจูงใจ
 ในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรความผูก
 .41 .05
 มีอิทธิพลทางตรงกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอิทธิพลเท่ากับ .39
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 9
 - (X²)
 !
 p-value RMSEA !
 !
 2 26



Chi-Square=4019.56, df=577, P-value=0.00000, RMSEA=0.099

โมเดลที่	ตัวแปรที่ใช้ในโมเดล	น้ำหนัก องค์ประกอบ (b)	R ² จิตวิญญาณ ความเป็นครู	R ² แรงจูงใจ ในการทำงาน	R ² ความผูกพัน ต่อองค์กร	R ² ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	X ²	df	p-value	ความ สอดคล้อง **
1		.51	.38	.56	.50	.83	649.49	328	.000	
		.14								
		.18								
		-.10								
		.48								
		.32								
2		.45	-	.58	.51	.82	374.56	207	.000	
		.25								
		.16								
		.45								
		.17								

**

(2547, 149)

ตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์เป็นไปตามทฤษฎีตั้งต้น ถือว่าตัวแปรนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีในระดับมาก แต่ถ้าตัวแปรแฝงนั้นมีความสัมพันธ์ไม่
:

26	2	.05
27		
27	1	2

	โมเดล	X^2	df	$RMSEA$	GFI	$AGFI$	X^2 / df
1.	1	649.49	328	.040	.94	.90	1.98
2.	2	374.56	207	.037	.95	.92	1.81
		274.93	121				

$X^2 (df = 121, \alpha = .05)$ 147.67

27		274.93
2	1	.05
28		

2 เป็นโมเดลที่ดีที่สุดในการศึกษาครั้งนี้

ผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

ตัวแปรสาเหตุ	LEADER			CLIMATE			PARTICIP		
	<i>TE</i>	<i>IE</i>	<i>DE</i>	<i>TE</i>	<i>IE</i>	<i>DE</i>	<i>TE</i>	<i>IE</i>	<i>DE</i>
MOTIVAT	.76*		.76*	-	-	-	-	-	-
	(.04)		(.04)						
COMMIT	.62*		.62*	-	-	-	.11*	-	.11*
	(.05)		(.05)				(.04)		(.04)
SUCCESS	.45*	.45*	-	.25*	-	.25*	.16*	.02*	.14*
	(.04)	(.04)		(.05)		(.05)	(.05)	(.05)	(.05)

28 ()

ตัวแปรสาเหตุ	MOTIVAT			COMMIT			
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE	R ²
MOTIVAT	-	-	-	-	-	-	.58
COMMIT	-	-	-	-	-	-	.51
SUCCESS	.45*	-	.45*	.17*	-	.17*	.82
	(.06)		(.06)	(.05)		(.05)	

* $p < .05$

ตัวแปร สังเกตได้	LEAD 1	LEAD 2	LEAD 3	LEAD 4	LEAD 5	LEAD 6	LEAD 7	CLIM 1	CLIM 2
R ²	.45	.53	.53	.60	.59	.13	.62	.60	.68

ตัวแปร สังเกตได้	CLIM 3	CLIM 4	CLIM 5	PARTI 1	PARTI 2	PARTI 3	PARTI 4	MOTIVA 1	MOTIVA 2
R ²	.66	.69	.78	.81	.61	.66	.75	.73	.76

ตัวแปร สังเกตได้	MOTIVA 3	COMM 1	COMM 2	COMM 3	SUCC 1	SUCC 2	SUCC 3	SUCC 4
R ²	.65	.92	.63	.77	.61	.69	.71	.80

Chi-square = 374.56, p -value = .00, $df = 207$, $X^2/df = 1.81$, CFI = 1.00, GFI = .95,

AGFI = .92, RMSEA = .037

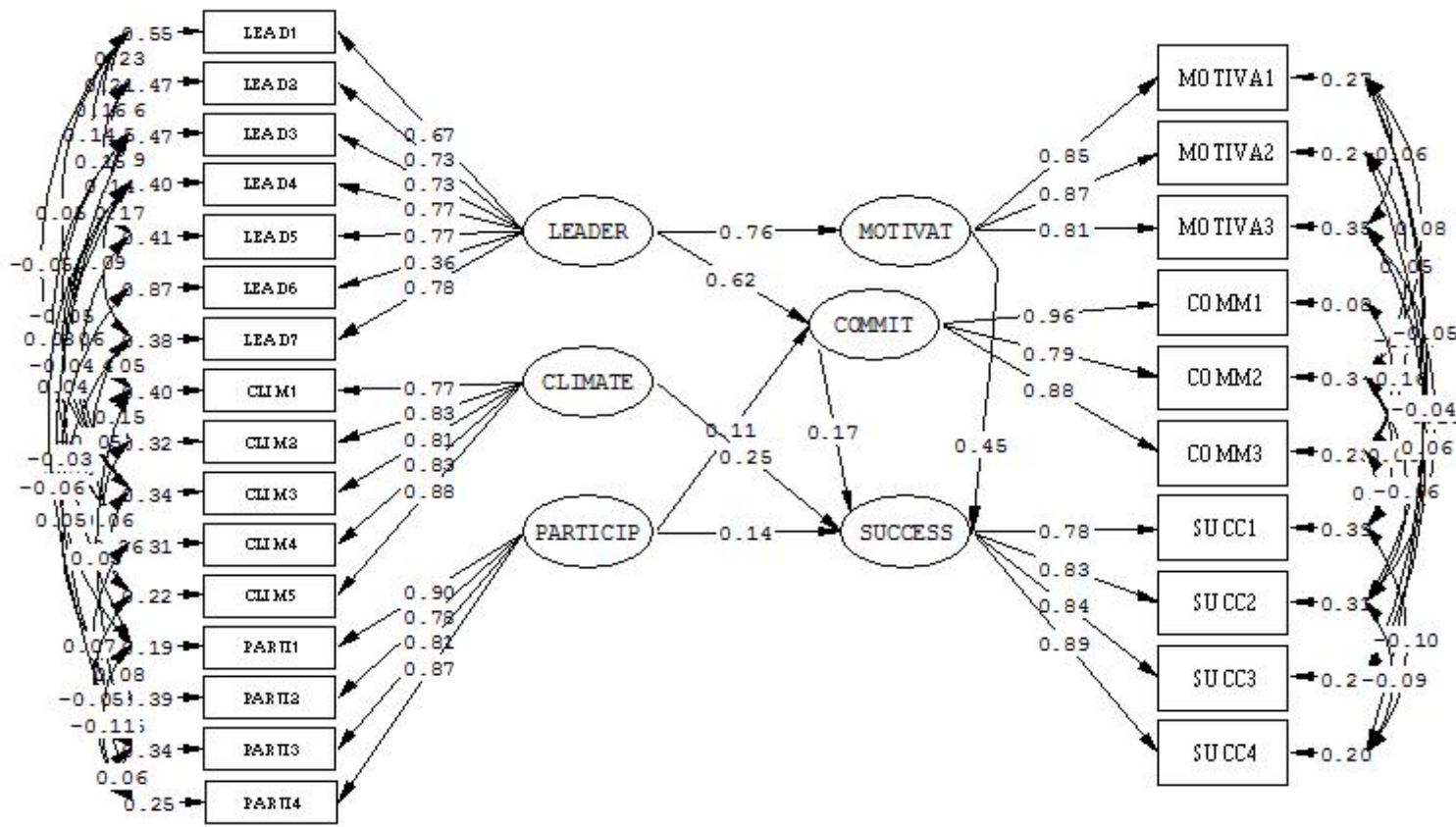
_____ : TE = _____ IE = _____ DE = _____

28

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

374.56 p -value .00 207 $X^2/df = 1.81$ CFI
1.00 GFI = .95 RMSEA .037

	(SUCCESS)	.82		
ความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง				
82				
พื้นที่สูง	(LEADER)	(SUCCESS)	.45	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
		(CLIMATE)	.25	
	.05			
(PARTICIP)	.16		.05	
.14		ดีที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อม	.02	
	.05			
(MOTIVAT)	.45	(COMMIT)	.05	
			.17	
	.05			
	.76		.05	
	.62	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปร		
				.11
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05		16		



Chi-Square=374.56, df=207, P-value=0.00000, RMSEA=0.037

16 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

29

โมเดล	χ^2	df	$RMSEA$	GFI	$AGFI$	χ^2/df
1.	4,019.56	577	.099	.73	.69	6.97
2.	374.56	207	.037	.95	.92	1.81
	3,645	370				
	$\chi^2 (df=370, \alpha=.05)$		415.85			

29

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิ

ในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย จำนวน 6

12

604

คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ในเขต

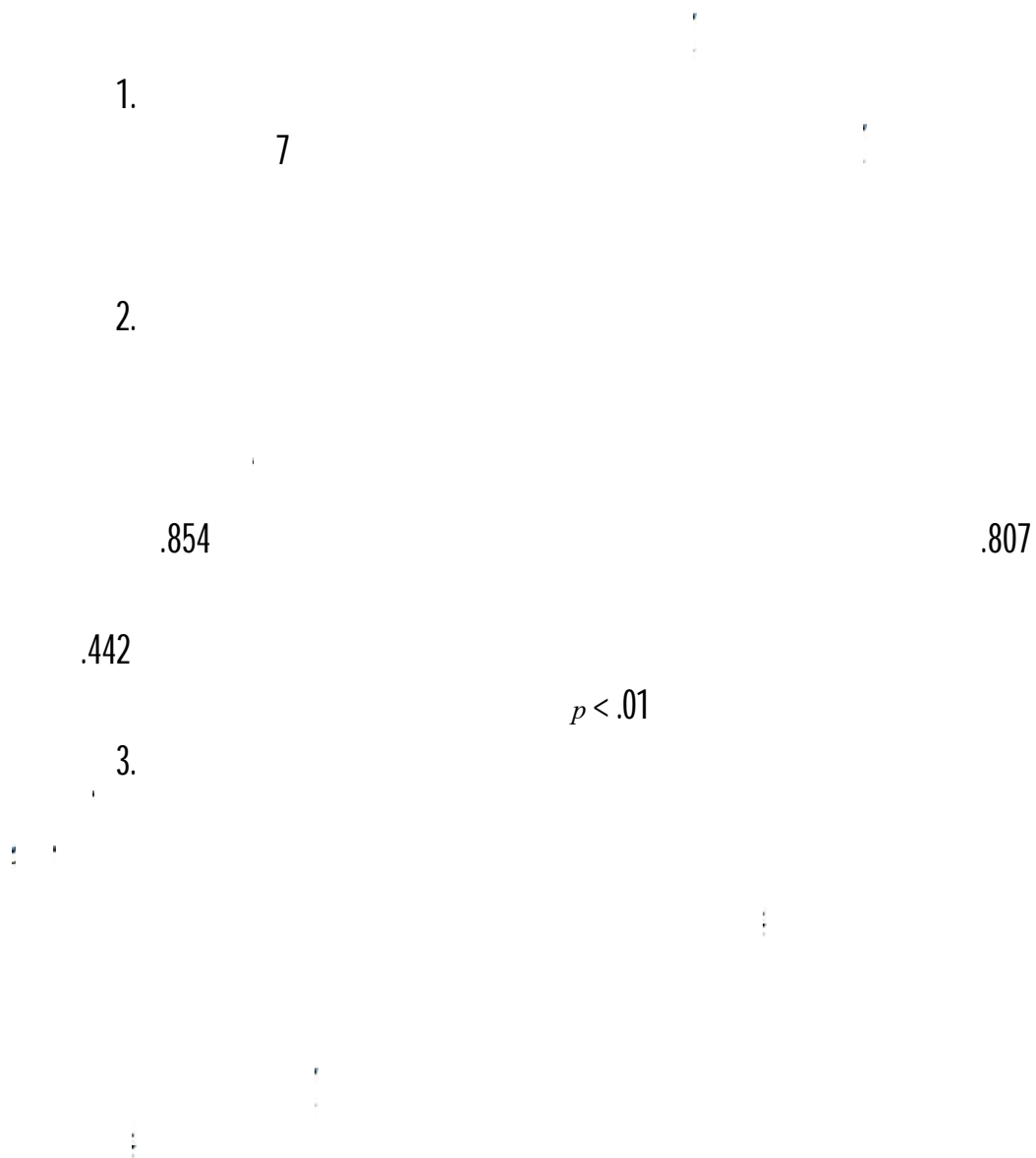
สถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของ

SPSS

* (χ^2) Comparative fit index

(CFI) Root mean squares error of approximation (RMSEA) Goodness of fit index (GFI)

สรุปผลการวิจัย



$\chi^2 = 374.56$
 $df = 207$ Comparative fit index (CFI) = 1.00 Root mean squares error of approximation ($RMSEA$) = .037 Goodness of fit index (GFI) = .95

4.1

4.2

4.3

4.4

4.5

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1

1.

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในสถานศึกษา
ให้เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งในยุคนั้น
เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหากผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลงานที่ย่อม
(Simon, 1997, p. 120)
ผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีคุณสมบัติและความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่

(2555)

2.

(Steers, 1977, pp. 59-60)

องค์การสิ่งที่สำคัญที่สุด

การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยมี

(Christopher, 1971, p. 71) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผลมากที่สุด

และปฏิบัติให้เข้ากับสถานการณ์ อีกทั้งลักษณะของบุคคลที่หมายถึง บุคคลที่อุทิศตน
ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจตามบทบาทหน้าที่
ที่ได้รับมอบหมาย ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จกับองค์การ ดังที่ แคทซ์ (Katz & Kahn, 1966,
pp. 114-115)

(Job performance)

3 ประการ ที่องค์การจะต้องได้รับการตอบสนองจากคนในองค์การ เพื่อองค์กา

1)

2)

(Dependable role performance) 3)

ให้พนักงานมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์และเป็นธรรมชาติอีกด้วย และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง

จะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ซึ่งสถานศึกษาจะต้อง
 ค วิธิการ รวมถึงการใช้ยุทธศาสตร์การบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา
 (2551)

เอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกในทุกปีจจ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

(v_i)	.650-.754	.01
		63.10
	(2554)	

.05

(2548)

.05

3.

ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศในโรงเรียนที่เกิดจาก

พื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำ

(2549)

สมาชิกในองค์กรและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพล

(Stringer, 2002, pp. 10-12)

การรับรู้หรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ ก็จะส่งผลโดยตรง
 เร็วขององค์กร โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

ของโรงเรียน จะต้องรับรู้ถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รวมทั้งจะต้องรับรู้เกี่ยวกับ
 ทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความมั่นใจในตนเองในการคิด

อีกทั้งจะต้องรับรู้ในเรื่องความไว้วางใจ ความสนใจ

ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญต่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา โดยจะเป็นตัวกระตุ้น
 (Litwin & Stringer, 1968)

ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนา

บุคลากรสามารถผลิตงานได้เพิ่มขึ้น ดังนั้น

(Steers,

1977, pp. 104-109)

(2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งตะวันออก

(2552)

เด็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วม
หนึ่งที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากโรงเรียน
บนพื้นที่สูงในภาคเหนือส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้ชิดกับชุมชนในด้านการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

. . 2542

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จี

(, 2545)

ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนนี้ แชคคิต (Shadidet, 1982, pp. 107-122)

1

2

4

และชั้นที่ 5

มีความสำคัญ จำเป็นในการที่จะก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา
(2548, 57)

ในการพัฒนาการศึกษาว่า การดำเนินงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เข้ามาเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม

ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและทรัพยากรที่ต่างกัน และนำไปสู่ความสำเร็จของ

บนพื้นที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับ (2549, 113)

นที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง
การทำงาน ร่วมคิดปรับปรุงให้งานดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาและ
(2555, 66)

การบริหาร โรงเรียนบนพื้นที่สูง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับความร่วมมือกับ

5.

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจของครูและบุคลากร
ที่ปฏิบัติงานบนพื้นที่สูง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความขาดแคลนและยากลำบากในการทำงานแล้วนั้น การสร้างแรงจูงใจ
ในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนต่อความมุ่งมั่นในการทำงาน

(Gibson et al., 1982, p. 80)

2

คือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางที่แน่นอน
ระดับการทำงานที่สม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่า
(Lindgren, 1976, pp. 31-34)

ในเขตพื้นที่สูงได้นั้น บุคลากรบนพื้นที่สูงจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง

เชื่อถือที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจในลักษณะ

(2556, 33)

ของสถานศึกษาบนพื้นที่สูงที่ประกอบไปด้วย ความต้องการความสำเร็จ ความดี

(2549) ที่ได้

(2551)

.05

(2556)

2

แรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2

.05

6.

และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในสภา

เป้าหมายขององค์การ รวมถึงเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ ดังที่

(Potter, 1974, p. 86)

1)

2)

3)

(2549,

26)

โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ดีกว่าบุคคลที่มีความผูกพัน

ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในองค์การในระยะยาว ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ที่ประกอบไปด้วย

(2550)

มุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2550)

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร

1

.01

(2552)

กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย 2

2

.05

7.

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจิตวิญญาณความเป็นครู

ที่ยอมรับและความภาคภูมิใจในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู
จะมีคุณลักษณะทางจิตใจที่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการมีอุดมการณ์ในการทำงานของครู เข้าถึง
และเข้าใจผู้อื่น ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในความจริงที่จะต้องการให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ

(2550)

(2550)

17 . . 2554 (, 2550) "สำหรับครูนั้นจะต้องทำตัวให้เป็นที่รัก เป็นที่เคารพรักใคร่ เป็นที่เชื่อถือโดยสนิทใจ

"

ที่ดีทั้งทางกาย วาจา ใจ ตามหลักคุณธรรม ศีลธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จ

(2554)

ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ 1

ในสำนักงานเขตพื้นที่

1

.01

(2556)

.01

52.60

ตอนที่ 2

1.

ในการบริหารงานในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ให้สำเร็จผู้บริหารต้องสร้างเน้นสร้างความผูกพันต่อ

ระดับความเชื่อหรือทัศนคติของครูให้เห็นว่า สถานศึกษาบนพื้นที่สูง

งทำให้บุคลากรเกิดความรักในสถาบัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง

ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง เกิดความผูกพันต่อองค์การ

1) (2553, 33)
(Participation in
decision)

2) (Incentive)

ที่ตรงกับความต้องการและมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

3) (Supervision)

ที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารที่นิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่ให้

4) (Job empowerment)

โดยการจัดตั้งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้

มต้นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรตั้งแต่การปฐมนิเทศ (, 2540, 55)

(Evans, 1992, p. 215)

(2553)

.05

(2555)

6

6

.05

(2550)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษา

.05

สถานศึกษาบนพื้นที่สูงให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจ

(2549)

ความเกี่ยวข้องระหว่างคนและงาน ทั้งนี้เพราะ
 ขึ้นมาในขณะทำงานซึ่งเป็นระบบที่เป็นทางการในการและคนใช้เป็นต้นแบบในการทำงาน ดังนั้น
 งานจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมคนด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้คนและงานจึงเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะ
 ผู้สร้างงานในขณะทำงานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน
 จากความสัมพันธ์ดังกล่าวทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

(, 2556)

คือ ผู้บริหาร โรงเรียน พนักงานครูผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

และเกิดขึ้นโดยร่วมแรงร่วมใจจากบุคคลใน ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภ

ซึ่งการทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานและด้
ในสถานศึกษาเดียวกันอย่างเข้าใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น แล้วก็จะส่งผลต่อ
(2551)

(2553)

(2555)

1

(2555)

.05

2.

บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

(Brown & Moberg, 1980, p. 420)

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิ

(Hellrigele & Slocum, 1994, p. 430)

องค์กรจะช่วยให้ผู้บริหาร วางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้

ความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

(2550,

45)

พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ

หางานในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง

(Evans, 1992, p. 215)

ที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ

(2549, 179)

(2549)

และบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่

เขตพื้นที่การศึกษา

(2557)

.05

3.

ประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

พื้นที่สูง จะส่งผลต่อ

นับเป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ดังที่

(2552, 4)

น ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

(2555, 2-3)

:

:

ขั้นพื้นฐานกับชุมชน ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน เข้าใจกัน สามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

:

. . . 2542

:

(2549, 113)

:

การร่วมคิดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิด
(Mutual benefits participation)

ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ร่วมชี

ที่ดีแบบสมานฉันท์ และมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

(2552)

:

4.

(Lindgren, 1976,
pp. 31-34)

และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจเป็นแรงจูงใจที่จะกระทำต่อไปอีก

ดีจีน และดงที จิตรลดา สุภาพงษ์ (2556, 3)

การที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถ หรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลผู้นั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้าเขามีความพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับ ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็่นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ ขึ้นอยู่กับ จึงเป็่นสิ่งดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของผู้ที่ทำงานให้เป็่นอันหนึ่ง

ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้

ก็จะเป็่นไปในลักษณะเบือหน่าย เมื่อยล้า ขาดความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จได้

(2549, 196-197)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ

จะมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุมเท และใช้ความพยายามในการทำงาน

คน ๆ นั้น ก็จะเหนื่อยหา ขาดความตั้งใจ

ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน สักแต่ว่าจะทำงานให้เสร็จไปพันตัว ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ

Will do factor

Can do factor

ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คน ๆ นั้นทำงานได้ และอีกปัจจัยหนึ่ง
ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน ๆ นั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาส
ให้แสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ดัง
ในการบริหารงานให้สถานศึกษาพื้นที่สูงให้ประสบความสำเร็จนั้น ตัวผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ

(2549)

.05

52.00

(2552)

ให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

ให้มีความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(2556)

5.

ความผูกพันในการทำงานบนพื้นที่สูง

นศึกษาบนพื้นที่สูงมีการดำเนินงาน

(Porter & Lawler, 1987, pp. 216-217)

การที่บุคคลนั้นเป็นผู้เลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึก

:

โดยไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ

(Mayer, 1991, p. 2798)

นเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับ

:

:

:

:

(2548,

25)

1)

2)

3)

4)

:

:

ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง เพราะถ้าบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง มีความผูกพันกับ

(2547, 18)

:

:

(2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพ

และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อ

ให้มีกิจกรรมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับนักบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักบัญชี

(2550)

สำหรับตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ในโมเดลประหยัดที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น

h

1. ปัจจัยการบริหารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
ในการบริหารงานในเขตพื้นที่สูงเป็น
ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรในการ

สะดวก รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นชุมชนชนบทที่อยู่ห่างไกลความเจริญ การเดินทาง

อีกทั้งนโยบายทางการศึกษาที่เป็นนโยบายที่มองในภาพรวม เมื่อนำมาใช้ในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง
(Tablet)

แก่ชุมชนบนพื้นที่สูงที่ผ่านมา

การสอน ปัญหาความยากลำบากในพื้นที่

ต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นสาเหตุทำให้การจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง

การบริหาร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ดังที่ สำเนา หมิ่นแจ่ม (2555, 8) การจัดการศึกษาบนพื้นที่สูงในระยะเวลาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถพัฒนา ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้เป็นเพราะ

ความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่นนั้นๆ มาใช้เป็นเกณฑ์หลักในการจัดการศึกษา ทั้ง

ทั้งความเป็นอยู่ ฐานะการประกอบอาชีพดีขึ้น (2556, 89)

ที่ได้วิเคราะห์ถึงอุปสรรคของการจัดการศึกษาบนพื้นที่สูง 1)

ที่ไม่เพียงพออันเกิดจากต้นทุนบนพื้นที่สูง สูงกว่าต้นทุนในพื้นที่ราบ 2)

จัดการที่ไม่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ 3)

4)

2.

ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนบนพื้นที่สูง

ซึ่งก่อนแต่งตั้งเข้ารับตำแหน่งหน่วยงานต้นสังกัด ยังไม่ได้มุ่งเน้นให้ครูเข้าใจในบริบทของพื้นที่ หรือพัฒนาให้มีเจตคติที่ดีในการจะขึ้นไปทำงานในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง เมื่อพบกับความยากลำบาก ในพื้นที่ ทั้งในเรื่องการเดินทาง หรือในเรื่องปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่าง

ในพื้นที่ได้ยาก อีกทั้งในเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู วิสัย ทัศน์ใหญ่ (2548, 45)

(Unconscious)

(2554)

1)

2)

3)

4)

5)

อีกทั้งในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารบนพื้นที่สูง

นพื้นที่สูงหลายปี

เมื่อไปสอบถามผู้ให้ข้อมูลในภาพรวมที่มีทัศนคติต่อพื้นที่ที่แตกต่างออกไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่สูง

ได้นั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.

เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีส่วนสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ของชุมชนบนพื้นที่สูง การมีอุดมการณ์ ความพร้อมทั้งกายและใจที่จะเสียสละและทุ่มเทให้กับ

พื้นที่สูงที่บริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ

2.

ในการทำงานให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง ทั้งในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทน และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ในพื้นที่ระยะยาว

3.

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง โดยการอบรมให้มีความเข้าใจในสภาพของ
รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนบนพื้นที่สูง

ข้อเสนอแนะระดับโรงเรียน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

2.

!

3. สถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

ในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

4. คพื้นที่สูง

!

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.

พื้นที่สูง

(Best practice)

!

2.

ในเขตพื้นที่สูง เช่น ตัวแปรด้านงบประมาณ หรือตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

3.

4.

บรรณานุกรม

- (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน.
- (. . .). “ครบรอบ 44 ปีกรมประชาสัมพันธ์” นิตยสารการประชาสัมพันธ์.
- (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- (2552). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.
- (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางนา กรุงเทพฯ.
- (2552). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.

(2544). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 12.

(2553). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. :

(2551). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.

(2546). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

:

(2528). ชนกลุ่มน้อยในไทย. :

(2553). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดปทุมธานี.

(2550). พัฒนาการจัดการศึกษาของรัฐในชุมชนชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง.

:

(2550). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 4.

(2521). โอกาสการเข้าศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานภาพส่วนตัว และผลการเรียนของนักเรียนในภาคเหนือ.

(2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถม.

(2549). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนดีเด่น โรงเรียนก้นถرارมณี จังหวัดศรีสะเกษ.

จิตรลดา สุภาพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2.

องขา. (2554). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.

. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา.

. (2521). ปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในการใช้หลักสูตร พ.ศ. 2521.

. (2548). อิทธิพลแบบปรับปรุงของประเภทของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศ องค์การตามการรับรู้ ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุความต้องการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.

. (2546). หลักการจัดการ: แนวคิดสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน.

ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์. (2550). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และบรรยากาศองค์การ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.

. (2525). รูปแบบและกระบวนการตัดสินใจ.

. (2548). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.

. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร.

นทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.

. (2549). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.

. (2553) การพัฒนาแบบวัดจิตวิญญาณ
ความเป็นครู. :

. (2551). บรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. :

. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

คุณฉวี โยเหลา. (2553). การสร้างเครื่องมือประเมินและตัวชี้วัดระดับการพัฒนาจิตวิญญาณสำหรับบุคลากรด้านสาธารณสุข. :

. (2547). ความจงรักภักดีต่อองค์การ: กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไปบริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). :

. (2547). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการบริหารงานใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ.

. (2540). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. :

. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.

. (2545). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. :

. (2533). องค์การและการบริหาร. :

. (2548). พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. :

. (2537). หลักการจัดการ (6). :

. (2553).

จังหวัดชลบุรี.

. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.

. (. . .). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. :

. (2554). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาจิตสาธารณะด้วยบทบาทสมมติ
กับตัวแบบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.

. (2550). คุณลักษณะของปราชญ์ชาวบ้านด้านเกษตรกรรมแผนใหม่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

. (2551). ความความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการและ

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานราชการสำนักเศรษฐกิจ
การเกษตร.

(2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.

(2542). โมเดลลิสม์เรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (3).

(2536). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8.

(2548). วารสาร *Productivity World* 10, 56,
21-26.

(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 3.

(2544). วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์, 2(7), 61-71.

(2555). วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา,
7(2).

(2551).

(2549).

(2548). <http://www.Bkthai.com/news/robin.html>

(2550).

ศึกษาขั้นพื้นฐาน.

. (2550).

. (2545).

. (2539).

. (2551).

(7).

. (2538).

ปกรณ์ ก้นอุปัทธ์. (2548). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

. (2546).

ประถม แสงสว่าง. (2527).

. (2545).

1.

. (2552).

(2529).

(2540).

(2549).

1-3.

(2551).

()

(2554).

(2553).

()

(2535).

(2550).

. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ

. (2550).

สถานศึกษา อำเภอหนองสองห้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น

3.

. (2526).

(3).

. (2556). การใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของ

, 21(7).

. (2531).

. (2548).

. (2549).

. (2552).

. (2552).

เทศบาล กลุ่มศึกษาท้องถิ่นที่ 9

. (2551).

. (2529).

. (2545).

. (2549).

องค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
, 18(1), 89-101.

. (2556).

. (2555).

เขตพื้นที่สูงที่ผู้เรียนเป็นชาวไทยภูเขา: กรณีศึกษาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในจังหวัด

. (2548).

2.

. (2554).

. (2536).

9-12.

. (2551).

. (2554).

(Individual study)

1.

(. .) 1

. (2544).

. (2549).

จกวิศาล. (2554).

(. .) 3).

2550. (2550).

. (2550).

2.

. (2551).

2.

. (2542). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ

. (2536).

'10-12. . . .

. (2549).

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

.(2553).

1.

.(2549). *เคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการจัด*
2542:

เหลืองไพโรจน์. (2549).

().

.(2555). *บัตการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์*
ทางคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

.(2540).

บุรีสูงเนิน. (2552).

ร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พรหมฤทธิ. (2550).

.(2549).

(Roadmap)

. . . 2548-2551. . . .

. (2556).

. (2548).

. (2547).

ด้านข้าราชการ. (2546).

. (2547).

1-2.

. (2551).

. (2548).

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี.

. (2552).

2.

. (2545).

. (2549).

. (2550).

3.

, 4(16), 313-325.

. (2555).

นาคสุวรรณ. (2548).

. (2550).

. (2556).

. (2545).

. (2533).

. (2549).

. (2545). บรรณานุกรมกลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง

(. . . 2508-2545). :

. (2542).

(Charter school:

).

. (2550).

. (2544).

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2549).

.(2531). การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการตกต่ำชั้นของนักเรียนชาวเขาในโรงเรียน

.(2546).

.(2541). , 1(4), 32-35.

.(2551).

.(2555).

16

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. :

.(2552). การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่ภูเขาสูงและ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552).

.(2554). (. . 2555-

. . 2559). :

.(2552).

(.). :

.(2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-

2559). :

.(2555).

สิทธิ ชีรสรณ์. (2558).

http://acad.vru.ac.th/form/var_4.pdf

. (2554).

5.

. (2549).

เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.

. (2551).

. (2547).

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.

. (2549).

. (2551).

. (2550).

1.

, 5(20), 161-171.

. (2548).

. (2553).

สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์. (2548).

. (2552). (3).

. (2551).

. (2553).

ณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.

. (2542).

, 13(40).

. (2555).

. (2555).

บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย.

. (2549).

เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.

- (2548).
- (2555).
- () .
- (2546).
- หิรัญโร. (2532).
- (2549).
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก.
- (2542).
- (2547).
- ()
- ().
- Alderfer, C. P. (1972). Existence relatedness and growth. New York: Free Press.
- Alig-Mielcarck, J. M., & Hoy, W. K. (2005). A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership. *School Organization*, 10(2/ 3), 167-178.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
- Arbuckle, J. J. (1995). AMOS user, guide. Chicago: Small Waters Corporation.
- Barnard, C. L. (1968). The functions of executive. Cambridge: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1991). Leadership and performance beyond expectation. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Brance, A. (1991). Manual for the multifactor leadership questionnaire.

- Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. New York: McGraw-Hill.
- Bernard, B. (2006). Rethinking leadership and change: A case study in leadership succession and its impact on school transformation. *Cambridge Journal of Education*, 36(2), 277-293.
- Blake, R. R. (1981). *The managerial grid*. Houston, Tex: Gulf.
- Blau, P. M., & Scott, W. (1962). *Formal organization: A comparative approach*. San Francisco: Richard.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Bosker, R. J., & Scheerens, J. (1989). Criterion definition, effect size and stability: Three fundamental questions in school effectiveness research. n.p.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Bruce, E. L. (1999). *The role of the elementary principal in school community relation*. Dissertation Abstracts international, 32(6), 6026-A.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burgess, J. (1996). Focusing on fear. *Area*, 28(2), 130-36.
- Butler, J. T. (1997). *Principle health education health promotion*. Colorado: Morton.
- Cartwright, S., Cooper, C. L., & Earley, P. C. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1977). *Rural participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. Cornell University.
- Creswell, J. W., & Plano, C. V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (5th ed.). Fort Worth: Dryden.
- DeBevoise, W. (1984). *Synthesis of research on the principal as instructional leader*.

Educational Leadership, 14-20.

- Denzin. (1978). *Handbook of qualitative*. London: Sage.
- Deroche, E. F. (1987). *An administrator's guide for educating programs and personals: An effective school approach*. Boston: Allyn Bacon.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall International.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: Sage.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management organization*. Ohio: Cincinnati.
- Edgar, F. (1972). *Learning to be the world of education today and tomorrow*. Paris: Unesco.
- Evans, V. (1992). *Portfolio assessment in foreign language*. Research Report Vanderberg School.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1966). *Management: A behavioral approach*. New York: Allyn and Bacom.
- Gee, J. (2000). *The relationship between job satisfaction and organization commitment as perceived by health care professionals in an acute care military hospital*. *Dissertation Abstracts International*, 51, 225-258.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1982). *Organization: Behavior structure, process*. Plano, TX: Business Publication.
- Gleazer, E. J. (1980). *The community college: Values, vision and vitality*. Washington: American Association of Community and Junior College.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction a developmental approach*. Massachusetts: A Division of Simon and Schuyter.
- Glod, S. E. (2000). *Community organizing at a neighborhood high school: Promises and dilemmas in building parent-educator partnership and collaborations*. *Pro Quest Digital Dissertations*, 60(7), 295.
- Goss, J. D., Leinbach, T. R. (1996). *Focus groups as alternative research practice*. *Area*, 28(2), 115-23.
- Gordon, Y. (1962). *The hill tribes of northern Thailand*. Bangkok: The Siam Society.
- Greenberg, G. M. (1996). *Understanding the older consumer: The grey market*. *Choice*, 36, 1662-1663.

- Griffin, R. W. (1996). *Management*. Houghton: Mifflin.
- Hair, J. F. (1995). Organizational citizenship behavior. Retrieved from <http://www.aare.edu.au/02pap/han02173.htm>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1984). *Multivariate data analysis with readings* (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hill.
- Hannam, R., & Jimmieson, N. (2002). The relationship between extra-role behaviours and job burnout for primary school teachers: A preliminary model and development of and school. n.p.
- Hay Group. (2005). *The innovative organization: Lessons learned from most admired companies*. A Regular Series on Workforce Issues: Selection 8.
- Hellriegel, D., John, W., Slocum, J. R., & Richard, W. W. (1994). *Organizational behavior*. New York: West Publishing.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. USA: John Wiley & Sons.
- Hilis (1982). *Dictionary of education*. London: Routledge and Kegan Payi.
- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Education Administrational Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Hoy, W. K., & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publication.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., Sweetland, S. R., & Smith, P. A. (2002). Toward an organizational model of achievement in high schools: The significance of collective efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 77-93.
- Hubbard, S. S. (2000). The relationship between hospitality employee empowerment, overall job satisfaction and organization commitment: A study of race and gender difference. *Dissertation Abstracts International*, 51, 18-20.
- Ivancevich, J. M. (1982). *Organization: Behavior structure* (6th ed.). Plano, TX:

Business Publication.

- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language (4th ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1996). LISREL 8 user's reference guide. Chicago: Scientific.
- Katz, R. L., & Kahn, R. L. (1966). Skill of an effectiveness administrators. Harvard Business Review. January-February.
- Katz, R. L., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organization (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kim, C. S. (1978, December). Measuring organizational effectiveness in the institutions of higher educational. *Administrative Science Quarterly*, 23, 604-632.
- Kim, H. H. (1998). Structure, leadership teacher and culture in school-based management schools. Doctoral Dissertation, Graduate school, University of Southern University.
- Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: The importance of interaction between research participants. *Sociology of Health*, 16(1), 103-21.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawler, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, 139-155.
- Lawless, D. J. (1979). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Lindgren, H. C. (1976). *Education psychology in the classroom*. Manila: National.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harrard University Press.
- Lucilio, L. (2004). *Turing theory into practice: A comparison of professional development for secondary education between teachers and administrators in the Toledo*. Ohio: Catholic Diocese.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration: Concept and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946). The focused interview. *American Journal of Sociology*, 51, 541-557.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century Crofts.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. (1966). *The schieving society*. NJ: Van Nostrand.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization: Three level of behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Morgan, D. L. (1988). *Focus groups as qualitative research*. London: Sage.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. London: Sage.
- Morgan, D. L., & Kreuger, R. A. (1993). *When to use focus groups and why*. London: Sage.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristics of effective organizations*. New York: Harper & Row.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steer, R. M. (1982). *Employee-organization linkages*. New York: Linkages.
- Murphy, J. (2006). *The power of subconscious mind*. New York: BN Publishing.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organization behavior*. Chicago: Dryden Press.
- Oakley, P. (1991). *Project with people*. Geneva: ILO.
- Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: The Press Clench.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1987). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Porter, L. W., & Steer, R. M. (1987). *Motivation and work behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatry technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Powell, R. A., Single, H. M., & Lloyd, K. R. (1996). Focus groups in mental health research: Enhancing the validity of user and provider questionnaires. *International Journal of Social Psychology*, 42(3), 193-206.
- Race, K. E., Hotch, D. F., & Parker, T. (1994). Rehabilitation program evaluation: Use of focus groups to empower clients. *Evaluation Review*, 18(6), 730-740.

- Palmer, P. J. (2003). *The heart of a teacher*. Boston: Pearson.
- Raynold, D. (1998). *Schooling for literacy: A review of recherche on teacher effectiveness and school effectiveness and implication for contemporary education policy*. *Education Review*, 24(5), 128.
- Reid, D., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ross, J. A., & Grey, P. (2004). *The contribution of prior student achievement and school process to collective teacher efficacy in elementary school*. In Paper presented at the annual meeting of the American educational research association.
- Sallis, E. (1993). *Total quality management in education*. London: Kogan.
- Saris & Stronkhorst. (1987). *Causal modeling in non-experimental research and introduction to the Isrel approach*. Retrieved from www.emeraldinsight.com
- Schein, E. H. (1973). *Organization psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schneider, B. M. (1990). *Managing organization behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Shadid, W. (1982). *Access and participation: A theoretical approach in participation of the poor in development*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior* (4th ed.). New York: Macmillian.
- Steers, R. M., & Portor, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Sweeney, J. (1986). *Research synthesis on effective school leadership: The role of the principle*. Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific management*. New York: Harper and Brathers.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Trusty, F. M. (1986). *Administration/ Supervisor career leader orientation manual*. Nashville, Tennessee: Tennessee Department of Education.
- Unite Nation. (1981). *United Nation department of international economic and social affair. popular participation as a strategy for promoting community level action and*

- nation development (Report of the meeting for the adhoc group of expert.) New York: United Nation.
- Vroom, V. (1995). *Work and motivation*. Jossey-Bass Classics.
- Wagner, B. D. (2006). *Motivation and professional growth in early childhood teachers*. Dissertation University of Rochester, 102(4), 126-130.
- Whang, In-Joung. (1981). *Management of rural change in Korea: The saemaul undong*. Seoul: Seoul National University Press.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., & Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8(1), 84-136.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing*. Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.
- William, E. (1976). *Participation management: Concept theory and implementation*. Atlanta: Georgia State University.
- William, W. R. (1974). *Some aspects of the informal social participation of farm families in New York State*. Cornell University.
- Winter, J. S., & Sweeney, J. (1994). Improving school climate. *NASSP Bulletin*, 78(564), 65-69.
- Wohstetter, P., & Mohrman, A. S. (1998). *School-based management: Strategies for success*. Retrieved from <http://www.ed.gov/pubs/CPRE/fo2sbm.html>
- World Health Organization. (1978). *Primary health care report of the international conference on primary health care*. Geneva: World Health Organization
- Wright, B. E. (2001). *Toward understanding task, mission and public service motivation: A conceptual and empirical synthesis of goal theory and public service motivation*. Charlotte, NC: University of North Carolina at Charlotte.
- Yadav, R. P. (1980). *Local level planning and rural development alternatives strategy*. New Delhi: Concept.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือทำวิทยานิพนธ์

1. . (
2. .
3. .
4. .
5. .

ภาคผนวก ข

-

-

()

6621/ ว 1950

20131

7 2558

1.

2.

1

56820016

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

กรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการ

()

(

)

()

ที่ ศธ 6621/ ว 2073

.ชลบุรี 20131

29 2558

- 1.
2. และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1

56820016

Focus group

()
(

)

()

ที่ ศธ 6621/ ว 2074

.ชลบุรี 20131

29 2558

- 1.
2. และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1

56820016

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

()
(

)

ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง
ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย

.....

คำชี้แจงการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

2. แบบสัมภาษณ์นี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

1

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคำถามศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

2.

ตอนที่ 1

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2

1. ในมุมมองของท่านคิดว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงเป็นอย่างไร/

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. /

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.

!

3.1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.3

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.4

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.5

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.6

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.7

6

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

1.

9

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3

4

5

6

7

8

9

2.

3.

:

4.

1



1.



2.



3.

5

6-10

11-15

15

4.

1-120 คน

121-499

500

5.



6.



2

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านความมีเสน่ห์

✓

1	สถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
2						
3						
4						
5	ซึ่งความสำเร็จของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
6	ของสถานศึกษาบนพื้นที่สูงให้ประสบผลสำเร็จ					
7	ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
8						

9					
10					
11					
12	ของบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง				
13					
14					
15	สิ่งที่บุคลากรจะได้รับเมื่อทำงาน				
16					
17					
18					
19					
20	ผู้บริหารจะเข้าไปแก้ไขปัญหาเมื่อปัญหานั้นถึงขั้นรุนแรง				
21	:				

22						
23						
24						
25						

3

3

✓

1						
2						
3						
4	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการดำเนินการที่ยืดหยุ่น					
5						
6						
7	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการจัดสวัสดิการและให้บริการ					
8						
9	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม					
10						

11						
12						
13						
14						
15	ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ					

4

4

✓

1	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน					
2						
3	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการชี้แจงเป้าหมายให้บุคลากร					
4	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงกำหนดบทบาทหน้า					
5	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการกำหนดแนวปฏิบัติในการทำงาน					
6	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการปรับปรุงระบบการทำงาน					
7	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการบันทึกข้อมูล					
8						

9					
10					
11	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ :				
12	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการจัดสวัสดิการด้านต่าง				
13					
14					
15					
16					
17					
18	ในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความไว้วางใจเชื่อถือ :				

5

5

✓

1						
2	ตามนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
3						
4						
5	ในการดำเนินงานของสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
6						
7						

8	:	:			
9	ในการร่วมพัฒนาสถานศึกษาบนพื้นที่สูงอย่างเหมาะสม				
10					
11					
12					
13					
14					
15					

6

6

✓ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับ

1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						

12						
13						
14	รรคใดๆที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
15						
16						
17						
18						
19						
20						

7

7



น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา

1						
2						
3	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความภาคภูมิใจ					
4						
5	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงจะได้รับการยกย่อง					
6						
7						
8						

9						
10						

8

8



มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษา

1	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความเชื่อมั่น					
2	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงตั้งใจทำงานให้บรรลุ					
3						
4	บุคลากรรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำในสถานศึกษา					
5	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงทุ่มเทในการทำงาน					
6						
7	บุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงศึกษาตั้งใจทำ					
8	บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานแม้บางครั้งต้องทำงาน					

9						
10	เห็นคุณค่าของการทำงานในสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
11						

9

9

ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ที

✓

น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาท่านมากที่สุด

1						
2						
3	นักเรียนในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความรู้					
4	นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาบนพื้นที่สูง					
5						
6	:					
7						
8						

9	สถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน				
10	:				
11					
12	:				
13					
14	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาบนพื้นที่สูงมีความพึงพอใจ				
15	สถานศึกษาบนพื้นที่สูง				
16					

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครูทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ATE: 4/18/2016

TIME: 12:10

LISREL 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\JOWNew_MODEL6.SPJ:

```

Run SEM
Raw Data from file data.psf
Sample Size = 604
Latent Variables LEADER ADMINIS CLIMATE PARTICIP SPIRIT MOTIVAT COMMIT SUCCESS
Relationships
LEAD1 - LEAD7 = LEADER
!ADMIN1 - ADMIN4 = ADMINIS
CLIM1 - CLIM5 = CLIMATE
PART11 - PART14 = PARTICIP
!SPIR11 - SPIR16 = SPIRIT
MOTIVA1 - MOTIVA3 = MOTIVAT
COMM1 - COMM3 = COMMIT
SUCC1 - SUCC4 = SUCCESS
SUCCESS = CLIMATE PARTICIP MOTIVAT COMMIT
COMMIT = LEADER PARTICIP
!SPIRIT = LEADER
MOTIVAT = LEADER

Set Error Covariance of COMMIT  MOTIVAT
Set Error Covariance of CLIM2  CLIM1
Set Error Covariance of PART14  PART13
Set Error Covariance of LEAD3  LEAD2
Set Error Covariance of LEAD2  LEAD1
Set Error Covariance of LEAD1  CLIM1
Set Error Covariance of SUCC3  CLIM3

```

Set Error Covariance of SUCC4 CLIM2
 Set Error Covariance of PART13 PART12
 Set Error Covariance of COMM3 SUCC1
 Set Error Covariance of MOTIVA3 SUCC2
 Set Error Covariance of SUCC1 SUCC4
 Set Error Covariance of COMM3 COMM1
 Set Error Covariance of COMM2 SUCC2
 Set Error Covariance of SUCC4 SUCC2
 Set Error Covariance of CLIM5 CLIM2
 Set Error Covariance of CLIM4 SUCC2
 Set Error Covariance of PART14 PART11
 Set Error Covariance of LEAD3 LEAD1
 Set Error Covariance of PART13 CLIM4
 Set Error Covariance of PART14 LEAD4
 !Set Error Covariance of LEAD5 LEAD7
 Set Error Covariance of LEAD4 LEAD3
 Set Error Covariance of MOTIVA2 CLIM2
 Set Error Covariance of LEAD3 CLIM4
 Set Error Covariance of PART11 LEAD3
 Set Error Covariance of CLIM1 PART13
 Set Error Covariance of LEAD7 CLIM1
 Set Error Covariance of CLIM5 PART14
 Set Error Covariance of PART11 PART12
 Set Error Covariance of SUCC1 LEAD7
 Set Error Covariance of SUCC1 LEAD4
 Set Error Covariance of CLIM3 COMM3
 Set Error Covariance of MOTIVA1 CLIM4
 Set Error Covariance of CLIM5 CLIM3
 Set Error Covariance of CLIM3 COMM2
 Set Error Covariance of CLIM3 LEAD4
 Set Error Covariance of MOTIVA1 COMM2
 Set Error Covariance of LEAD5 COMM1
 Set Error Covariance of PART12 LEAD7
 Set Error Covariance of COMM2 SUCC1
 Set Error Covariance of MOTIVA3 CLIM1
 Set Error Covariance of COMM3 MOTIVA3
 Set Error Covariance of LEAD3 COMM1
 !Set Error Covariance of PART11 LEAD5
 Set Error Covariance of SUCC1 CLIM4
 Set Error Covariance of COMM2 MOTIVA2
 Set Error Covariance of CLIM4 COMM2
 Set Error Covariance of MOTIVA1 LEAD4
 Set Error Covariance of LEAD3 CLIM3
 Set Error Covariance of MOTIVA1 MOTIVA3
 Set Error Covariance of SUCC1 LEAD2
 Set Error Covariance of SUCC2 MOTIVA1
 Set Error Covariance of MOTIVA3 SUCC3
 !Set Error Covariance of LEAD3 LEAD7

Set Error Covariance of CLIM4 LEAD7
 Set Error Covariance of CLIM4 LEAD4
 Set Error Covariance of MOTIVA3 CLIM2
 Set Error Covariance of MOTIVA1 LEAD5
 Set Error Covariance of PARTI3 LEAD4
 Set Error Covariance of CLIM4 MOTIVA3
 Set Error Covariance of SUCC3 MOTIVA2
 Set Error Covariance of MOTIVA1 SUCC4
 Set Error Covariance of SUCC2 LEAD2
 Set Error Covariance of MOTIVA1 LEAD2
 Set Error Covariance of COMM2 PARTI1
 Set Error Covariance of CLIM3 LEAD5
 Set Error Covariance of PARTI4 SUCC1
 Set Error Covariance of PARTI1 LEAD6
 Set Error Covariance of CLIM2 CLIM2
 Set Error Covariance of SUCC4 LEAD5
 Set Error Covariance of MOTIVA1 CLIM2
 Set Error Covariance of SUCC2 CLIM3
 Set Error Covariance of PARTI4 SUCC3
 Set Error Covariance of LEAD1 LEAD4
 Set Error Covariance of CLIM2 COMM1
 Set Error Covariance of LEAD1 CLIM3
 Set Error Covariance of LEAD2 LEAD4
 Set Error Covariance of LEAD5 LEAD4
 Set Error Covariance of COMM2 LEAD1
 Set Error Covariance of PARTI1 COMM3
 Set Error Covariance of PARTI2 SUCC1
 Set Error Covariance of LEAD2 LEAD5
 Set Error Covariance of LEAD5 LEAD1
 Set Error Covariance of LEAD5 LEAD3
 Set Error Covariance of LEAD7 LEAD4

options AD=off EF

Path Diagram

End of Problem

Sample Size = 604

Run SEM

Covariance Matrix

	MOTIVA1	MOTIVA2	MOTIVA3	COMM1	COMM2	COMM3
MOTIVA1	0.31					
MOTIVA2	0.21	0.25				
MOTIVA3	0.19	0.19	0.28			
COMM1	0.20	0.18	0.18	0.27		

COMM2	0.20	0.17	0.16	0.21	0.29	
COMM3	0.19	0.17	0.15	0.19	0.20	0.28
SUCC1	0.17	0.16	0.15	0.16	0.16	0.19
SUCC2	0.18	0.18	0.20	0.18	0.14	0.18
SUCC3	0.19	0.18	0.19	0.18	0.15	0.17
SUCC4	0.18	0.17	0.17	0.19	0.17	0.18
LEAD1	0.14	0.14	0.13	0.15	0.11	0.12
LEAD2	0.14	0.14	0.14	0.15	0.12	0.13
LEAD3	0.17	0.16	0.16	0.18	0.13	0.15
LEAD4	0.14	0.14	0.15	0.16	0.14	0.14
LEAD5	0.14	0.14	0.15	0.14	0.12	0.13
LEAD6	0.06	0.06	0.09	0.06	0.06	0.07
LEAD7	0.16	0.15	0.16	0.16	0.13	0.14
CLIM1	0.16	0.15	0.17	0.16	0.13	0.14
CLIM2	0.21	0.17	0.21	0.20	0.16	0.17
CLIM3	0.18	0.17	0.17	0.18	0.17	0.18
CLIM4	0.21	0.17	0.19	0.19	0.15	0.17
CLIM5	0.18	0.18	0.18	0.19	0.16	0.17
PART11	0.17	0.17	0.17	0.18	0.15	0.15
PART12	0.17	0.15	0.17	0.16	0.16	0.14
PART13	0.17	0.16	0.18	0.17	0.17	0.15
PART14	0.19	0.17	0.19	0.18	0.17	0.17

Covariance Matrix

	SUCC1	SUCC2	SUCC3	SUCC4	LEAD1	LEAD2
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
SUCC1	0.27					
SUCC2	0.19	0.30				
SUCC3	0.19	0.21	0.30			
SUCC4	0.16	0.19	0.21	0.27		
LEAD1	0.11	0.14	0.14	0.15	0.40	
LEAD2	0.14	0.17	0.17	0.17	0.29	0.41
LEAD3	0.14	0.18	0.19	0.18	0.31	0.35
LEAD4	0.12	0.16	0.17	0.17	0.28	0.30
LEAD5	0.15	0.17	0.18	0.17	0.27	0.29
LEAD6	0.09	0.11	0.10	0.08	0.13	0.13
LEAD7	0.12	0.16	0.17	0.17	0.22	0.25
CLIM1	0.15	0.15	0.17	0.17	0.20	0.20
CLIM2	0.19	0.19	0.21	0.19	0.20	0.23
CLIM3	0.17	0.17	0.17	0.19	0.16	0.19
CLIM4	0.16	0.17	0.21	0.21	0.21	0.24
CLIM5	0.17	0.20	0.22	0.22	0.23	0.25
PART11	0.17	0.19	0.21	0.20	0.17	0.19
PART12	0.17	0.17	0.19	0.18	0.15	0.17
PART13	0.17	0.16	0.19	0.19	0.17	0.17
PART14	0.20	0.19	0.22	0.20	0.18	0.18

Covariance Matrix

	LEAD3	LEAD4	LEAD5	LEAD6	LEAD7	CLIM1
LEAD3	0.49					
LEAD4	0.34	0.40				
LEAD5	0.32	0.31	0.41			
LEAD6	0.16	0.16	0.15	0.59		
LEAD7	0.26	0.27	0.24	0.14	0.35	
CLIM1	0.22	0.20	0.22	0.13	0.21	0.34
CLIM2	0.24	0.23	0.25	0.15	0.24	0.31
CLIM3	0.19	0.18	0.20	0.12	0.19	0.22
CLIM4	0.28	0.24	0.26	0.15	0.22	0.25
CLIM5	0.28	0.27	0.26	0.13	0.24	0.24
PART11	0.23	0.21	0.24	0.10	0.19	0.22
PART12	0.19	0.18	0.21	0.11	0.19	0.20
PART13	0.20	0.18	0.22	0.12	0.18	0.23
PART14	0.20	0.17	0.22	0.14	0.18	0.23

Covariance Matrix

	CLIM2	CLIM3	CLIM4	CLIM5	PART11	PART12
CLIM2	0.45					
CLIM3	0.27	0.33				
CLIM4	0.31	0.26	0.45			
CLIM5	0.27	0.23	0.32	0.40		
PART11	0.27	0.22	0.27	0.26	0.39	
PART12	0.26	0.19	0.25	0.23	0.32	0.44
PART13	0.27	0.20	0.29	0.23	0.30	0.34
PART14	0.29	0.22	0.27	0.23	0.28	0.30

Covariance Matrix

	PART13	PART14
PART13	0.43	
PART14	0.34	0.44

Run SEM

Number of Iterations = 84

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{MOTIVA1} = 0.47 * \text{MOTIVAT}, \text{Errorvar.} = 0.084, R^2 = 0.73 \\ (0.0071)$$

11.91

MOTIVA2 = 0.43*MOTIVAT, Errorvar.= 0.061 , R² = 0.76

(0.016) (0.0047)
26.69 13.01

MOTIVA3 = 0.43*MOTIVAT, Errorvar.= 0.097 , R² = 0.65

(0.019) (0.0072)
22.25 13.42

COMM1 = 0.49*COMMIT, Errorvar.= 0.021 , R² = 0.92

(0.0061)
3.37

COMM2 = 0.42*COMMIT, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.63

(0.017) (0.0072)
24.71 14.78

COMM3 = 0.46*COMMIT, Errorvar.= 0.062 , R² = 0.77

(0.018) (0.0076)
25.64 8.10

SUCC1 = 0.40*SUCCESS, Errorvar.= 0.10 , R² = 0.61

(0.0070)
14.97

SUCC2 = 0.45*SUCCESS, Errorvar.= 0.091 , R² = 0.69

(0.021) (0.0069)
22.06 13.16

SUCC3 = 0.46*SUCCESS, Errorvar.= 0.087 , R² = 0.71

(0.020) (0.0058)
22.82 15.00

SUCC4 = 0.46*SUCCESS, Errorvar.= 0.054 , R² = 0.80

(0.022) (0.0055)
21.40 9.86

LEAD1 = 0.42*LEADER, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.45

(0.024) (0.014)
17.80 15.77

LEAD2 = 0.47*LEADER, Errorvar.= 0.19 , R² = 0.53

(0.023) (0.012)

20.11 15.30

LEAD3 = 0.51*LEADER, Errorvar.= 0.23 , R² = 0.53

(0.025) (0.015)
19.92 15.38

LEAD4 = 0.48*LEADER, Errorvar.= 0.16 , R² = 0.60

(0.022) (0.011)
21.55 14.65

LEAD5 = 0.49*LEADER, Errorvar.= 0.17 , R² = 0.59

(0.023) (0.012)
21.53 14.52

LEAD6 = 0.28*LEADER, Errorvar.= 0.51 , R² = 0.13

(0.031) (0.030)
8.83 17.13

LEAD7 = 0.46*LEADER, Errorvar.= 0.13 , R² = 0.62

(0.021) (0.0091)
22.40 14.53

CLIM1 = 0.45*CLIMATE, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.60

(0.020) (0.0084)
22.33 16.18

CLIM2 = 0.55*CLIMATE, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.68

(0.022) (0.0098)
24.56 14.62

CLIM3 = 0.47*CLIMATE, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.66

(0.020) (0.0077)
23.96 14.59

CLIM4 = 0.56*CLIMATE, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.69

(0.022) (0.0089)
25.10 15.27

CLIM5 = 0.56*CLIMATE, Errorvar.= 0.090 , R² = 0.78

(0.021) (0.0073)
26.95 12.39

PART11 = 0.57*PARTICIP, Errorvar.= 0.075 , R² = 0.81

(0.021) (0.0097)

26.79 7.69

PART12 = 0.52*PARTICIP, Errorvar.= 0.17 , R² = 0.61

(0.024) (0.013)
21.63 13.67

PART13 = 0.53*PARTICIP, Errorvar.= 0.14 , R² = 0.66

(0.023) (0.011)
23.31 13.16

PART14 = 0.57*PARTICIP, Errorvar.= 0.11 , R² = 0.75

(0.023) (0.012)
24.70 8.66

Error Covariance for MOTIVA3 and MOTIVA1 = -0.02

(0.0051)
-3.70

Error Covariance for COMM2 and MOTIVA1 = 0.022

(0.0051)
4.37

Error Covariance for COMM2 and MOTIVA2 = 0.014

(0.0040)
3.50

Error Covariance for COMM3 and MOTIVA3 = -0.02

(0.0042)
-4.51

Error Covariance for COMM3 and COMM1 = -0.04

(0.0057)
-7.36

Error Covariance for SUCC1 and COMM2 = 0.017

(0.0045)
3.68

Error Covariance for SUCC1 and COMM3 = 0.032

(0.0047)
6.77

Error Covariance for SUCC2 and MOTIVA1 = -0.02

(0.0047)
-3.21

Error Covariance for SUCC2 and MOTIVA3 = 0.029
(0.0049)
5.84

Error Covariance for SUCC2 and COMM2 = -0.02
(0.0044)
-3.90

Error Covariance for SUCC3 and MOTIVA2 = 0.013
(0.0037)
3.58

Error Covariance for SUCC3 and MOTIVA3 = 0.018
(0.0044)
3.99

Error Covariance for SUCC4 and MOTIVA1 = -0.01
(0.0040)
-2.67

Error Covariance for SUCC4 and SUCC1 = -0.03
(0.0042)
-6.44

Error Covariance for SUCC4 and SUCC2 = -0.03
(0.0045)
-5.85

Error Covariance for LEAD1 and COMM2 = -0.01
(0.0050)
-2.45

Error Covariance for LEAD2 and MOTIVA1 = -0.01
(0.0046)
-3.09

Error Covariance for LEAD2 and SUCC1 = 0.016
(0.0045)
3.45

Error Covariance for LEAD2 and SUCC2 = 0.012
(0.0045)
2.66

Error Covariance for LEAD2 and LEAD1 = 0.094
(0.010)
8.99

Error Covariance for LEAD3 and COMM1 = 0.016
(0.0039)
4.03

Error Covariance for LEAD3 and LEAD1 = 0.094
(0.011)
8.47

Error Covariance for LEAD3 and LEAD2 = 0.11
(0.011)
10.35

Error Covariance for LEAD4 and MOTIVA1 = -0.02
(0.0046)
-4.12

Error Covariance for LEAD4 and SUCC1 = -0.02
(0.0045)
-4.26

Error Covariance for LEAD4 and LEAD1 = 0.064
(0.0090)
7.11

Error Covariance for LEAD4 and LEAD2 = 0.061
(0.0087)
7.00

Error Covariance for LEAD4 and LEAD3 = 0.083
(0.0096)
8.67

Error Covariance for LEAD5 and MOTIVA1 = -0.02
(0.0054)
-2.93

Error Covariance for LEAD5 and COMM1 = -0.01
(0.0040)
-3.68

Error Covariance for LEAD5 and SUCC4 = -0.01
(0.0044)
-2.63

Error Covariance for LEAD5 and LEAD1 = 0.057
(0.0097)
5.86

Error Covariance for LEAD5 and LEAD2 = 0.061
(0.0093)

6.60

Error Covariance for LEAD5 and LEAD3 = 0.061

(0.010)

6.09

Error Covariance for LEAD5 and LEAD4 = 0.070

(0.0087)

8.06

Error Covariance for LEAD7 and SUCC1 = -0.03

(0.0053)

-4.91

Error Covariance for LEAD7 and LEAD4 = 0.033

(0.0058)

5.67

Error Covariance for CLIM1 and MOTIVA3 = 0.026

(0.0051)

5.15

Error Covariance for CLIM1 and LEAD1 = 0.019

(0.0053)

3.61

Error Covariance for CLIM1 and LEAD7 = 0.016

(0.0049)

3.18

Error Covariance for CLIM2 and MOTIVA1 = 0.014

(0.0053)

2.73

Error Covariance for CLIM2 and MOTIVA2 = -0.01

(0.0045)

-1.91

Error Covariance for CLIM2 and MOTIVA3 = 0.027

(0.0059)

4.48

Error Covariance for CLIM2 and COMM1 = 0.0092

(0.0039)

2.37

Error Covariance for CLIM2 and SUCC4 = -0.02

(0.0043)

-4.07

Error Covariance for CLIM2 and CLIM1 = 0.057

(0.0070)

8.17

Error Covariance for CLIM3 and COMM2 = 0.015

(0.0049)

3.10

Error Covariance for CLIM3 and COMM3 = 0.022

(0.0047)

4.61

Error Covariance for CLIM3 and SUCC2 = -0.01

(0.0050)

-2.74

Error Covariance for CLIM3 and SUCC3 = -0.02

(0.0045)

-5.13

Error Covariance for CLIM3 and LEAD1 = -0.02

(0.0060)

-2.80

Error Covariance for CLIM3 and LEAD3 = -0.02

(0.0058)

-3.71

Error Covariance for CLIM3 and LEAD4 = -0.02

(0.0055)

-4.16

Error Covariance for CLIM3 and LEAD5 = -0.01

(0.0058)

-2.47

Error Covariance for CLIM4 and MOTIVA1 = 0.019

(0.0053)

3.64

Error Covariance for CLIM4 and MOTIVA3 = 0.0098

(0.0052)

1.88

Error Covariance for CLIM4 and COMM2 = -0.01

(0.0050)

-2.97

Error Covariance for CLIM4 and SUCC1 = -0.02

(0.0051)

-3.05

Error Covariance for CLIM4 and SUCC2 = -0.03

(0.0055)

-4.84

Error Covariance for CLIM4 and LEAD3 = 0.016

(0.0059)

2.70

Error Covariance for CLIM4 and LEAD4 = -0.02

(0.0056)

-2.82

Error Covariance for CLIM4 and LEAD7 = -0.02

(0.0060)

-3.48

Error Covariance for CLIM5 and CLIM2 = -0.03

(0.0053)

-5.09

Error Covariance for CLIM5 and CLIM3 = -0.02

(0.0054)

-4.38

Error Covariance for PART11 and COMM2 = -0.02

(0.0044)

-3.76

Error Covariance for PART11 and COMM3 = -0.01

(0.0045)

-2.44

Error Covariance for PART11 and LEAD3 = 0.020

(0.0050)

3.89

Error Covariance for PART11 and LEAD6 = -0.03

(0.0097)

-2.80

Error Covariance for PART12 and SUCC1 = 0.011

(0.0048)

2.32

Error Covariance for PART12 and LEAD7 = 0.020
(0.0055)
3.67

Error Covariance for PART12 and PART11 = 0.032
(0.0077)
4.22

Error Covariance for PART13 and LEAD4 = -0.01
(0.0048)
-2.54

Error Covariance for PART13 and CLIM1 = 0.018
(0.0044)
4.08

Error Covariance for PART13 and CLIM4 = 0.029
(0.0053)
5.58

Error Covariance for PART13 and PART12 = 0.063
(0.0076)
8.34

Error Covariance for PART14 and SUCC1 = 0.018
(0.0052)
3.38

Error Covariance for PART14 and SUCC3 = 0.013
(0.0048)
2.70

Error Covariance for PART14 and LEAD4 = -0.02
(0.0056)
-4.22

Error Covariance for PART14 and CLIM5 = -0.02
(0.0056)
-3.95

Error Covariance for PART14 and PART11 = -0.05
(0.0069)
-6.53

Error Covariance for PART14 and PART13 = 0.027
(0.0080)
3.42

Structural Equations

$$\text{MOTIVAT} = 0.76 * \text{LEADER}, \text{Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.58$$

(0.042) (0.040)
18.22 10.49

$$\text{COMMIT} = 0.62 * \text{LEADER} + 0.11 * \text{PARTICIP}, \text{Errorvar.} = 0.49, R^2 = 0.51$$

(0.052) (0.044) (0.040)
12.06 2.51 12.44

$$\text{SUCCESS} = 0.45 * \text{MOTIVAT} + 0.17 * \text{COMMIT} + 0.25 * \text{CLIMATE} + 0.14 * \text{PARTICIP}, \text{Errorvar.} = 0.18, R^2 = 0.82$$

(0.058) (0.049) (0.053) (0.045) (0.020)
7.70 3.44 4.75 3.16 8.82

$$\text{Error Covariance for COMMIT and MOTIVAT} = 0.31$$

(0.028)
11.15

Reduced Form Equations

$$\text{MOTIVAT} = 0.76 * \text{LEADER} + 0.0 * \text{CLIMATE} + 0.0 * \text{PARTICIP}, \text{Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.58$$

(0.042)
18.22

$$\text{COMMIT} = 0.62 * \text{LEADER} + 0.0 * \text{CLIMATE} + 0.11 * \text{PARTICIP}, \text{Errorvar.} = 0.49, R^2 = 0.51$$

(0.052) (0.044)
12.06 2.51

$$\text{SUCCESS} = 0.45 * \text{LEADER} + 0.25 * \text{CLIMATE} + 0.16 * \text{PARTICIP}, \text{Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.68$$

(0.036) (0.053) (0.046)
12.28 4.75 3.48

Correlation Matrix of Independent Variables

LEADER CLIMATE PARTICIP

LEADER 1.00

CLIMATE 0.94 1.00

(0.01)

78.25

PARTICIP 0.78 0.83 1.00
 (0.02) (0.02)
 34.32 48.13

Covariance Matrix of Latent Variables

	MOTIVAT	COMMIT	SUCCESS	LEADER	CLIMATE	PARTICIP
MOTIVAT	1.00					
COMMIT	0.85	1.00				
SUCCESS	0.86	0.80	1.00			
LEADER	0.76	0.71	0.81	1.00		
CLIMATE	0.72	0.68	0.81	0.94	1.00	
PARTICIP	0.59	0.59	0.72	0.78	0.83	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 207

Minimum Fit Function Chi-Square = 387.71 (P = 0.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 374.56 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 167.56

90 Percent Confidence Interval for NCP = (117.27 ; 225.68)

Minimum Fit Function Value = 0.64

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.28

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.19 ; 0.37)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.037

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.031 ; 0.043)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.10

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.02 ; 1.20)

ECVI for Saturated Model = 1.16

ECVI for Independence Model = 93.62

Chi-Square for Independence Model with 325 Degrees of Freedom = 56403.47

Independence AIC = 56455.47

Model AIC = 662.56

Saturated AIC = 702.00

Independence CAIC = 56595.97

Model CAIC = 1440.67

Saturated CAIC = 2598.65

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.63
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 401.10

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.013
 Standardized RMR = 0.036
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.92
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.56

The Modification Indices Suggest to Add the

Path to	from	Decrease in Chi-Square	New Estimate
LEAD2	PARTICIP	8.5	-0.08
LEAD5	CLIMATE	10.6	0.32
LEAD5	PARTICIP	14.3	0.11
LEAD7	CLIMATE	17.3	-0.48
LEAD7	PARTICIP	8.4	-0.09
MOTIVAT	COMMIT	30.2	3.23
MOTIVAT	SUCCESS	25.4	1.22
MOTIVAT	CLIMATE	12.2	0.53
MOTIVAT	PARTICIP	30.2	0.35

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance

Between	and	Decrease in Chi-Square	New Estimate
LEAD7	LEAD2	15.1	0.02

Run SEM

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	LEADER	CLIMATE	PARTICIP
MOTIVAT	0.76	--	--
	(0.04)		
	18.22		
COMMIT	0.62	--	0.11
	(0.05)	(0.04)	

12.06 2.51

SUCCESS 0.45 0.25 0.16
 (0.04) (0.05) (0.05)
 12.28 4.75 3.48

Indirect Effects of KSI on ETA

LEADER CLIMATE PARTICIP

 MOTIVAT -- -- --

COMMIT -- -- --

SUCCESS 0.45 -- 0.02
 (0.04) (0.01)
 12.28 1.97

Total Effects of ETA on ETA

MOTIVAT COMMIT SUCCESS

 MOTIVAT -- -- --

COMMIT -- -- --

SUCCESS 0.45 0.17 --
 (0.06) (0.05)
 7.70 3.44

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 0.228

Total Effects of ETA on Y

MOTIVAT COMMIT SUCCESS

 MOTIVA1 0.47 -- --

MOTIVA2 0.43 -- --
 (0.02)
 26.69

MOTIVA3 0.43 -- --
 (0.02)
 22.25

COMM1 -- 0.49 --

COMM2 -- 0.42 --
 (0.02)
 24.71

COMM3 -- 0.46 --
 (0.02)
 25.64

SUCC1 0.18 0.07 0.40
 (0.02) (0.02)
 7.70 3.44

SUCC2 0.20 0.08 0.45
 (0.03) (0.02) (0.02)
 7.60 3.48 22.06

SUCC3 0.21 0.08 0.46
 (0.03) (0.02) (0.02)
 7.66 3.47 22.82

SUCC4 0.21 0.08 0.46
 (0.03) (0.02) (0.02)
 7.74 3.48 21.40

Indirect Effects of ETA on Y

MOTIVAT COMMIT SUCCESS

MOTIVA1 -- -- --

MOTIVA2 -- -- --

MOTIVA3 -- -- --

COMM1 -- -- --

COMM2 -- -- --
 COMM3 -- -- --

SUCC1 0.18 0.07 --
 (0.02) (0.02)
 7.70 3.44

SUCC2 0.20 0.08 --
 (0.03) (0.02)
 7.60 3.48

SUCC3 0.21 0.08 --
 (0.03) (0.02)
 7.66 3.47

SUCC4 0.21 0.08 --
 (0.03) (0.02)
 7.74 3.48

Total Effects of KSI on Y

LEADER CLIMATE PARTICIP

 MOTIVA1 0.36 -- --
 (0.02)
 18.22

MOTIVA2 0.33 -- --
 (0.02)
 18.42

MOTIVA3 0.33 -- --
 (0.02)
 17.38

COMM1 0.31 -- 0.05
 (0.03) (0.02)
 12.06 2.51

COMM2 0.27 -- 0.05
 (0.02) (0.02)
 11.05 2.50

COMM3	0.29	--	0.05
	(0.02)		(0.02)
	11.73		2.51

SUCC1	0.18	0.10	0.06
	(0.01)	(0.02)	(0.02)
	12.28	4.75	3.48

SUCC2	0.20	0.11	0.07
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
	12.51	4.76	3.50

SUCC3	0.21	0.12	0.07
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
	12.49	4.77	3.50

SUCC4	0.21	0.12	0.07
	(0.02)	(0.02)	(0.02)
	12.93	4.78	3.50

Time used: 0.187 Seconds