



แบบเสนอโครงการวิจัย ประจำปีการศึกษา 2563

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์”

(ภาษาอังกฤษ) “Causal Factors Influencing Dedication to School Administration of
School Administrators in Nakhonsawan Province”

หน่วยงาน หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

1. ลักษณะโครงการวิจัย

☒ โครงการวิจัยใหม่

☐ โครงการวิจัยต่อเนื่องระยะเวลา ปี ปีนี้เป็นปีที่ รหัสโครงการวิจัย

ความสอดคล้องของโครงการวิจัย

1) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

.....ยุทธศาสตร์ 4 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 9
(พ.ศ. 2560 – 2564)

.....ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนามาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติด้านการวิจัยของประเทศให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานสากลหรือเป็นที่ยอมรับระดับประเทศ และขับเคลื่อนการนำไปใช้อย่างทั่วถึง

3) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ
.....ยุทธศาสตร์ 4..พัฒนาความเข้มแข็งและความร่วมมืออย่างยั่งยืนของเครือข่ายงานวิจัยในการสร้าง
บุคลากรทางการวิจัยอย่างมีคุณภาพ

4) ระบุความสอดคล้องของโครงการวิจัยกับยุทธศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
.....ยุทธศาสตร์ 3 ของกระทรวงศึกษาธิการผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับ
ความต้องการของการพัฒนาประเทศ

ผลงานของโครงการนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ใน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ เชิงนโยบาย (ระบุ)

☐ เชิงพาณิชย์ (ระบุ)

☒ เชิงวิชาการ (ระบุ)

☐ เชิงพื้นที่ (ระบุ)

☒ เจริญสาธารณะ/สังคม (ระบุ)

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

2. องค์ประกอบในการจัดทำโครงการวิจัย

1) ผู้รับผิดชอบ (คณะผู้วิจัย บทบาทของนักวิจัยแต่ละคนในการทำวิจัย และสัดส่วนที่ทำการวิจัย (%))

รายละเอียดของหัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ – นามสกุล (ภาษาไทย) ดร.สมศักดิ์ สุภิรักษ์

(ภาษาอังกฤษ) DR.SOMSAK SUPIRAK

สถานที่ทำงานหลักสูตรบริหารการศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทรศัพท์ / E-mail Address.....โทร 086-933-2553 e-mail dr.somsak.su@gmail.com

หน้าที่หรือความรับผิดชอบในโครงการ ผู้วิจัย

เวลาที่ใช้ในโครงการวิจัย 1 ปีการศึกษา

สัดส่วนที่ทำการวิจัย (%) 100 เปอร์เซนต์

2) ประเภทการวิจัย การวิจัยพื้นฐาน (การวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development –R&D))

3) สาขาวิชาการและกลุ่มวิชาที่ทำการวิจัย สาขาบริหารการศึกษา

4) คำหลัก (Keyword) ของโครงการวิจัย (3-5 คำ)

- อิทธิพล
- การบริหาร
- ความทุ่มเท

5) ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาและทันต่อความเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(กนกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549)

บทบาทของผู้บริหารการศึกษาที่กล่าวถึงที่ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์จริงใจ มีความสามารถกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความรักและผูกพันในโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การปฏิรูปการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการได้กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปฏิรูปการศึกษาใน 4 เรื่อง คือ 1) ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) กำหนดให้บุคคล องค์กรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การกระจายอำนาจด้านการบริหารการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษารับผิดชอบ และ 4) การตรวจสอบความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่และจากรายงานผลการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เริ่มตั้งแต่ปี 2542 ถึงปัจจุบัน พบว่า ต้องมีการต่อยอดเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาหลายประเด็น เช่น คุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสาขาวิชาหลักต่ำ คุณภาพครูซึ่งมีความขาดแคลน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูสอนไม่ตรงวุฒิ การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลและทุรกันดาร(คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552)

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่บรรจุใหม่ ซึ่งส่วนมากได้รับการบรรจุแต่งตั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มีความขาดแคลนปัจจัยในด้านการบริหารเป็นอย่างมาก พยายามจะวิ่งเต้นเพื่อให้ได้รับการโยกย้ายไปในโรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการบริหารที่ดีกว่า ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความทุ่มเทของผู้บริหารที่มีต่อโรงเรียนได้เช่นเดียวกัน

ความทุ่มเทต่อโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ บรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์กร หากบรรยากาศองค์กรไม่ดีหรือองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ สมาชิกอาจจะตัดสินใจลาออกหรืออยู่ต่อแต่ขาดความผูกพัน ซึ่งจะส่งผลพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร (Stringer, 2002 ; อ้างอิงมาจาก วิภาวี มหารักษ์ขกะ, 2550) สรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือมีความรู้สึกทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่ การให้ผลตอบแทน การให้ความสนับสนุน และการรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบรรยากาศองค์กรดีการปฏิบัติงานของบุคคลก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่เข้ามามีบทบาทและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรและกลายเป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสภาพความพึงพอใจของคนที่มีต่องาน เมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ต้องการจะทำงานในองค์กรนั้นนานๆ แต่ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลงบุคคลจะขาดงาน มีข้อเรียกร้อง หรือลาออก (Hack and Suttle, 1977 ; อ้างอิงมาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) ที่สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคมสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความทุ่มเทต่อองค์กรช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกน้อยลง

แต่การปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ย่อมจะมีปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในสถานศึกษายังมีหลากหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำก็จะส่งผลให้มีการขาดงานหรือลาออกจากงานในที่สุดงานในองค์กรใดก็ตามย่อมมีปัญหาในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างเหล่านี้จะทำให้เกิดความแตกแยกขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อพลังสร้างสรรค์ขององค์กร ทำให้องค์กรไม่ได้รับการพัฒนาและเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายงานของบุคลากร (Herzberg, 1995, อ้างอิงมาจาก ชยานนท์ ฮมแสน, 2549)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและการดำเนินงานของบุคคลในองค์กร โดยมีเหตุผลว่าวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นคุณค่ารวมที่ผูกสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรและทุ่มเทพลังกายและพลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งอยู่ภายในอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร แต่ทั้งนี้ทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรจะต้องมีลักษณะในทิศทางบวก ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนต่อการพัฒนาองค์กรซึ่งถ้าเป็นไปในทิศทางที่ตรงกันข้าม วัฒนธรรมขององค์กรก็ย่อมเป็นตัวขัดขวาง บั่นทอนการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้ เช่นเดียวต้น ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรนั้นจึงอยู่ที่การหล่อหลอมสมาชิกในองค์กรให้มีความคิด ทศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังถือได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดเอกลักษณ์ที่สมาชิกในองค์กรยึดมั่นและกำหนดบทบาทในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันกันในสมาชิกและกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Jones, 1995 ; อ้างอิงมาจาก รังสรรค์ โฉมยา, 2543)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ กับความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ซึ่งใช้แนวคิดของ Mowday Steer and Porter (1982 ; อ้างอิงมาจาก ศิริพร นาคสุวรรณ, 2548) ประกอบกับงานวิจัยที่ศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์ ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงเรียน เป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดนโยบายทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความทุ่มเทในการบริหารงานที่สูงขึ้นก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

6) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหาร ที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

7) ขอบเขตของโครงการวิจัย

7.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

7.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 563 คน จากทั้งหมด 541 โรงเรียน

7.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 234 คน โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

7.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

7.2.1 ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็น

7.2.1.1 ตัวแปรภายนอกแฝง ประกอบด้วย บรรยากาศโรงเรียนประกอบไปด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความรับผิดชอบ การให้รางวัล การสนับสนุน และมาตรฐานงาน

7.2.1.2 ตัวแปรภายในแฝง ประกอบด้วย

1) วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ลักษณะความเอาใจใส่สมาชิกในโรงเรียน จริยธรรมโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียน และหลักแห่งความยุติธรรม

2) ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความสำเร็จของงาน การได้การยอมรับ ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

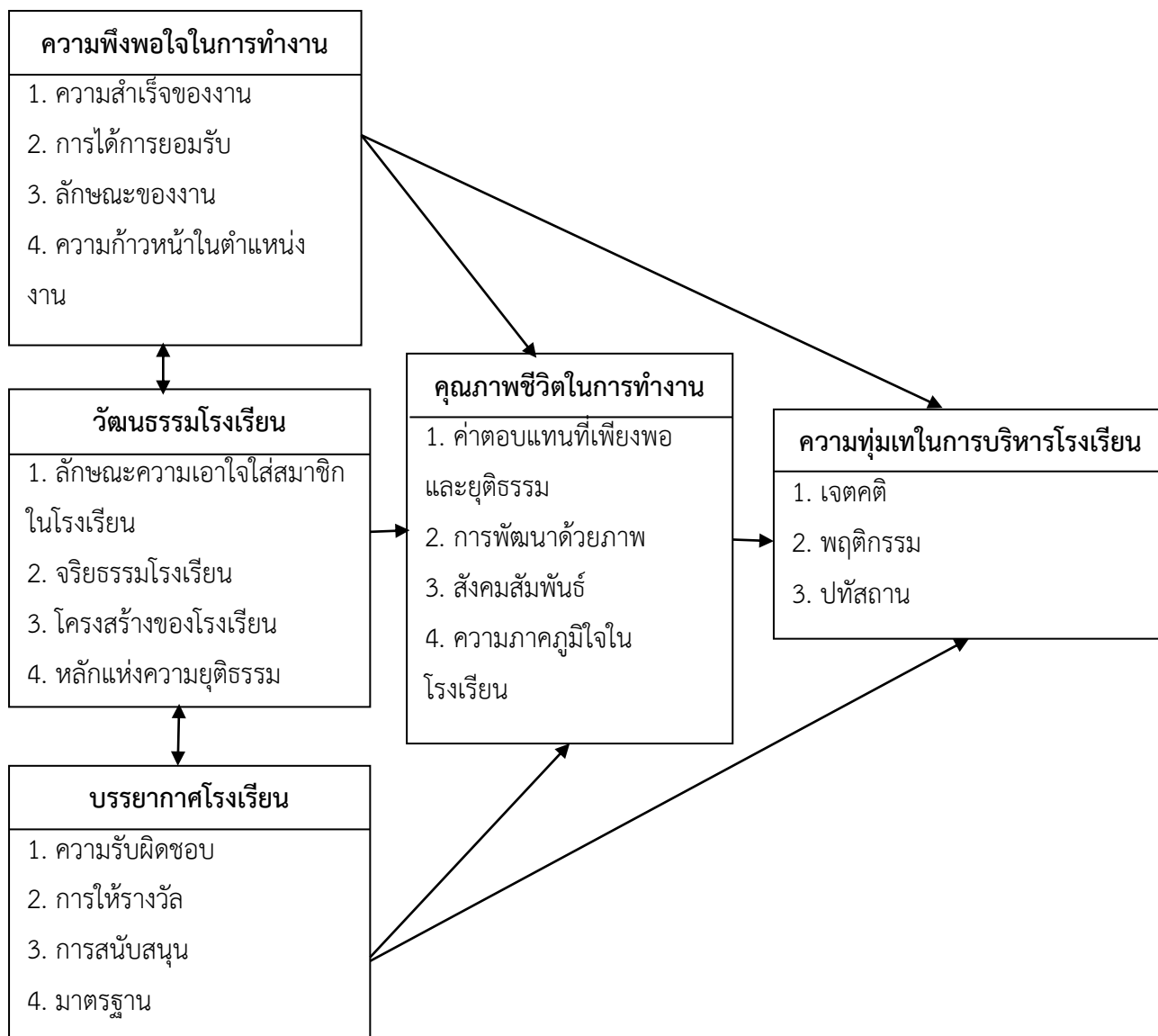
3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพสังคมสัมพันธ์ และความภูมิใจในโรงเรียน

7.2.2 ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรตาม คือ ความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ เจตคติ พฤติกรรม ปทัสถาน

8) กรอบแนวคิดโครงการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

9) การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 บริบทการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียน

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

3.3 วัฒนธรรมในโรงเรียน

3.4 บรรยากาศในโรงเรียน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

10) การสืบค้นจากฐานข้อมูลสิทธิบัตร

ไม่พบข้อมูลในการสืบค้นจากระบบสืบค้นข้อมูลสิทธิบัตรออนไลน์ Search Patent System) ของกรมทรัพย์สินทางปัญญา DIP : Thailand Patent Search

11) เอกสารอ้างอิงของโครงการวิจัย

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์ . (2549). ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหาร และพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ลพบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชยานนท์ ฮมแสน. (2549). ความพึงพอใจในการทำงานและเจตคติต่ออาชีพของอาจารย์อัตราจ้างสถาบันราชภัฏแห่งใหม่ 5 แห่ง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นงลักษณ์ นิยมปี. (2547). บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2532). หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ; วัฒนาพานิช.
- รังสรรค์ โฉมยา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในบทบาท วัฒนธรรมองค์การและจิตลักษณะ ประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐศึกษาเฉพาะจังหวัดหนองคาย. ปริญญาโท วท.ด. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนันดา หมวดเอียด. (2550). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัทยากร สีนพูล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานสายการปฏิบัติงานโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. : กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548) การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครู

ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

12) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เช่น ด้านวิชาการ ด้านนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ/พาณิชย์ ด้านสังคมและชุมชน รวมถึงการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ จดสิทธิบัตร ฯลฯ และหน่วยงานที่ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลวิจัยจะทำให้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีและจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและเพิ่มองค์ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ได้แนวทางด้านการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความทุ่มเทต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปนำไปใช้ในการวางแผนนโยบายในการจัดการกับตัวแปรที่สำคัญได้อย่างตรงประเด็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไปได้อย่างเหมาะสม

3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ด้านการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนถือว่าเป็นองค์การทางการศึกษา หากโรงเรียนมีการดำเนินการที่ดี มีการวางแผนนโยบาย การบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลทำให้ผู้บริหารเกิดความทุ่มเทต่อการบริหารโรงเรียน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

13) แผนการถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือผลการวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมาย

14) วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดจากเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารโรงเรียน

3. สร้างแบบจำลองสมมุติฐานปัจจัยเชิงสาเหตุ ส่งเอกสารแนวคิดและแบบสัมภาษณ์

4. ออกแบบเครื่องมือและสร้างเครื่องมือ/เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผล

6. เก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์

7. วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลและนำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียน

8. สรุปและนำเสนอรายงานผลการวิจัย

15) ระยะเวลาทำการวิจัย และแผนการดำเนินงานตลอดโครงการวิจัย

ระยะเวลาทำการวิจัย 1 มิถุนายน 2563 – 31 พฤษภาคม 2564

16) งบประมาณของโครงการวิจัย

รายการ	จำนวนเงิน
1. หมวดค่าตอบแทน	
1.1 ค่าตอบแทนนักวิจัย	10,000 บาท

รายการ	จำนวนเงิน
1.2 ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ๆ ละ 2000 รวม	20,000 บาท
1.3 ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาเล่มวิจัย	2,000 บาท
2. หมวดค่าใช้จ่าย	
2.1 ค่าเผยแพร่ผลงานวิจัย (ควรจะมี)	10,000 บาท
2.2 ค่าแปลภาษาอังกฤษ	2,000 บาท
2.3 ค่าขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	3,000 บาท
2.4 ค่าใช้สอยในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย	10,000 บาท
3. หมวดค่าวัสดุ	
3.1 ค่าวัสดุในการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมสัมมนา	10,000 บาท
3.2 ค่าวัสดุในการจัดทำแบบสอบถามงานวิจัย	10,000 บาท
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	77,000 บาท

17) ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลวิจัยจะทำให้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของความทุ่มเทในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีและจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและเพิ่มองค์ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ได้แนวทางการพัฒนาโรงเรียน ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารเกิดความทุ่มเทต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปนำไปใช้ในการวางแผนนโยบายในการจัดการกับตัวแปรที่สำคัญได้อย่างตรงประเด็นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำผลวิจัยไปใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนต่อไปได้อย่างเหมาะสม

3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ด้านการพัฒนาการศึกษา โรงเรียนถือว่าเป็นองค์การทางการศึกษา หากโรงเรียนมีการดำเนินการที่ดี มีการวางแผนนโยบาย การบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลทำให้ผู้บริหารเกิดความทุ่มเทต่อการบริหารโรงเรียน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

(ลงนาม).....

(ดร.สมศักดิ์ สุทธิรักษ์)

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่17..... เดือน....พฤษภาคม.....2563

(ลงนาม).....

(อาจารย์จรินทร์ กมลสินธุ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่17..... เดือน....พฤษภาคม.....2563

