

ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา  
ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

THE CONSTRUCT VALIDITY ON TRUST COMPONENTS OF ELEMENTARY  
SCHOOLS IN SAMUTPRAKAN PROVINCE



นครินทร์ คำบูชา  
NAKARIN KAMEBUCHA

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2566

KMITL-2023-ED-M-218-013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

THE CONSTRUCT VALIDITY ON TRUST COMPONENTS OF  
ELEMENTARY SCHOOLS IN SAMUTPRAKAN PROVINCE



A THESIS SUBMITTED IN PARTAIL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION  
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2023

KMITL-2023-ED-M-218-013

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2023

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ
นักศึกษา	นายนครินทร์ คำบุชา
รหัสนักศึกษา	63603037
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2 จำนวน 580 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.60 -1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร 2) ด้านความรู้สึกรู้ว่าพึ่งพาได้ 3) ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถ 4) ด้านความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ 5) ด้านการระบุตัวตนต่อองค์กร และ 6) ด้านความเสมอภาค โดย 6 องค์ประกอบมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 7.72 ค่าความเป็นอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ 8 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.45 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	The Construct Validity On Trust Components Of Elementary Schools In Samutprakan Province
<b>Student</b>	Mr. Nakarin Kamebucha
<b>Student ID.</b>	63603037
<b>Degree</b>	Master of Science in Industrial Education
<b>Program</b>	Educational Administration
<b>Year</b>	2023
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr.Pariyaporn Tungkunan
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Associate Professor Dr.Boonchan sisan

## ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the construct validity on trust components of elementary schools in Samutprakan Province. The sample group in this research was school administrators and teachers from the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1 and Service Area Office 2 of 580 people. Using the multistage sampling method. The research tool was a five-level scale questionnaire. The validity of the content device was 0.60 - 1.00 and the reliability of the questionnaire was 0.98. The data were analyzed by Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The results showed that the model of Trust Elements in Educational Institutions elementary school Samutprakan Province had 6 components: 1) Perception of support from the organization; 2) Feeling dependable; 3) Confidence in competence; 4) Confidence in honesty and sincerity openness; 5) Identification to the organization; and 6) Equality. Revealed that confirmatory factors analysis was consistent with empirical data. Considering the chi-square statistic ( $\chi^2$ ) of 7.72, degrees of freedom (df) of 8, probability (p) of 0.45 level, Which was statistically significant at the .05 level, Goodness of Fit Index (GFI) of 1.00, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) of 0.99, Comparative Fit Index (CFI) of 1.00, Standardized Root Mean Squares Residual (SRMR) of 0.01, Mean Squares Error of Approximation (RMSEA) of 0.00 And Root Mean Squared Residual (RMR) of 0.00

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จาก รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เอาใจใส่ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่อง ต่าง ๆ ของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการวิจัย และขอขอบคุณรุ่นพี่ เพื่อนร่วมรุ่น สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือ ในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ อาจารย์ ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ อดีตอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้ล่วงลับ บิดา มารดา บุรพาอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา อีกทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นครินทร์ คำบูชา

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ.....	14
2.3 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง.....	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการงานวิจัย.....	44
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล.....	49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ંગอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	74
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	93
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ค แสดงผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ..	103
ประวัติผู้เขียน.....	105

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา.....	4
2.1 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....	13
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา.....	44
3.2 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล.....	54
4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	58
4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการรับรู้ได้ถึงการสนับสนุน จากสถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	59
4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	60
4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจใน สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถของ สถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	60
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	62
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	63
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเสมอภาค จำแนกตามรายด้านและรายข้อ.....	63
4.9 ผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	65

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	66
4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบความไว้วางใจใน สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	68
4.12 แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้.....	69



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

4.1 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบความไว้วางใจใน  
สถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....67



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VIII อ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการส่วนใหญ่ถูกออกแบบโครงสร้างเป็นแบบราชการ มีสายงานบังคับบัญชาตามอำนาจและตำแหน่งที่ลดหลั่นตามลำดับลงมา ซึ่งมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ต้องปฏิบัติตาม โดยในอดีตนั้นใช้ระบบนี้ได้ดี แต่กลับเป็นข้อจำกัดในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างขององค์กรต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา (อลงกต สารกาล. 2562 : 51) การบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคลากรภายในองค์กร และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ (กัลยารัตน์ อธิระชนชัยสกุล. 2562 : 16) ตลอดจนเกิดความสัมพันธ์ของเครือข่ายและทุนทางสังคม ซึ่งความไว้วางใจจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากร การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การประสานงาน และการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหา ความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเติบโตขององค์กรและขีดความสามารถในระบบการแข่งขัน (Maele, et. al. 2014 : 289-290) การสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ที่หลายหน่วยงานพยายามกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 45) การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้อุบัติการณ์ได้มีความคิดสร้างสรรค์ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551 : 17) ความไว้วางใจในองค์กร (organizational trust) เป็นความเชื่อมั่นที่บุคลากรมีต่อการดำเนินการขององค์กร เป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องมี เนื่องจากสภาพการทำงานร่วมกันภายในองค์กรนั้น ต้องอาศัยการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หากองค์กรใดไม่มีความไว้วางใจในองค์กร จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานและเกิดอุปสรรคต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ซึ่งความไว้วางใจในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ บนพื้นฐานของความรู้สึกเชื่อมั่นและมั่นใจในคำพูด หรือการกระทำของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ตลอดจนพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กร (Saunders, et. al. 2010 : 353-360)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใต้โครงสร้างการบริหารงาน เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ที่จะทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ไว้วางใจให้กับบุคลากรได้ ย่อมทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน (Gimbel. 2003 : 43) การทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่การยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ และความเชื่อมั่นศรัทธาภายในสถานศึกษาอีกด้วย ทำให้การพัฒนางานเป็นไปด้วยความต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ (กษมา ช่วยยิ้ม. 2563 : 126) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรแสดงบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศของการสนับสนุนช่วยเหลือให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครู การสนับสนุนทางวิชาการของนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กร และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยไม่ใช่ลักษณะเชิงบังคับหรือมีข้อจำกัดเกินไป (วรรัตน์ นิยมไทย. 2555 : 124-126) ทั้งนี้ความไว้วางใจระหว่างครูด้วยกัน ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาต่างเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในระดับหมู่คณะ และความไว้วางใจในสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวเนื่องกับสัมฤทธิ์ผลของสถานศึกษาทั้งสิ้น (Smith, et. al. 2001 : 145-149) ถึงแม้ว่าความไว้วางใจจะเป็นสิ่งที่สังเกตได้ยาก มองไม่เห็น อาจต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร แต่สามารถรับรู้ได้จากความสัมพันธ์ในการทำงานด้วยกัน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและครูยกระดับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กรในระยะยาว (Karen. 2006 : 485) หากสถานศึกษาใดมีบรรยากาศของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันสูง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการพัฒนาทางด้านวิชาการ (Hirsch, et. al. 2006 : 4-31) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างรากฐานของความไว้วางใจที่มั่นคง บริหารงานด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันกับคณะครู (Brester and Railsback. 2003 : 12)

ความไว้วางใจในสถานศึกษา เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กรว่าจะร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจหรือค่านิยมขององค์กร (ณเรศ กาญจนเมธากุล. 2556: 31) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากองค์กรสามารถรักษาระดับของความไว้วางใจภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การประสานการทำงานร่วมกัน เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรเติบโตประสบความสำเร็จได้ (สุชาติ สายทิ. 2556 : 85-86) จากการศึกษาแผนบูรณาการพัฒนาด้านการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569) สะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมแรงจูงใจแก่บุคลากร จะเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์กร โดยแผนดังกล่าวมีเป้าหมายที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. 2564 : 18-20) ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของการศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้มีนโยบายไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา การดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. 2560 : 41-43) อีกทั้งผลคะแนนสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2564 ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสมุทรปราการ ยังมีคะแนนเฉลี่ยบางรายวิชาต่ำกว่าระดับประเทศ (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). 2564 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อให้เข้าใจว่าประกอบด้วยองค์ประกอบใด อันจะนำไปสู่ความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

## 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของความไว้วางใจภายในองค์กร จากนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Reynolds (1997 : 25-29) ,Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-42) ,Tschannen-Moran (2014 : 129-132) , Alston (2014 : 87-91) ,Robbins and Judge (2018 : 231-233) ,Nwankpa and Roumani (2014 : 1471-1473)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจภายในสถานศึกษา ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา

ข้อความ	แหล่งข้อมูล					งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	แนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการ					
	Reynolds (1997)	Shockley-Zalabak, et. al. (2010)	Tschannen-Moran (2014)	Alston (2014)	Robbins and Judge (2018)	
1. การรับรู้ได้ถึงความปรารถนาดี			✓		✓	
2. ความรู้สึกว่าพึงพาได้	✓	✓	✓	✓		✓
3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ความรู้สึกถึงความซื่อสัตย์		✓	✓	✓	✓	✓
5. ความเชื่อมั่นถึงความเปิดเผยจริงใจ	✓	✓	✓	✓		✓
6. ความเชื่อมั่นต่อความห่วงใย		✓		✓		✓
7. การระบุตัวตนต่อองค์กร		✓		✓		✓
8. ความเสมอภาค	✓					

จากตารางที่ 1.1 ผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มและสังเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. ข้อที่ 1. การรับรู้ได้ถึงความปรารถนาดี 6. ความเชื่อมั่นต่อความห่วงใย ขอใช้ชื่อว่า **“การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา”**
2. ข้อที่ 2. ความรู้สึกว่าพึงพาได้ ขอใช้ชื่อว่า **“ความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้”**
3. ข้อที่ 3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ขอใช้ชื่อว่า **“ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา”**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ข้อที่ 4. ความรู้สึกถึงความซื่อสัตย์ 5. ความเชื่อมั่นถึงความเปิดเผยจริงใจ ขอใช้ชื่อว่า “ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา”

5. ข้อที่ 7. การระบุตัวตนต่อองค์กร ขอใช้ชื่อว่า “การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา”

6. ข้อที่ 8 ความเสมอภาค ขอใช้ชื่อว่า “ความเสมอภาค”

ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา
2. ความรู้สึกต่อสถานศึกษาพึงพาได้
3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา
4. ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา
5. การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา
6. ความเสมอภาค

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 143 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,754 คน ในปีการศึกษา 2565

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 580 คน โดยใช้แนวคิดของ Hair, et. al. (2010 : 637) ที่กล่าวว่าในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลายตัวแปร มีความจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ราย ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 580 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2559 : 7 - 29)

### 1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการศึกษาความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยตัวแปรและตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรแฝง มี 1 ตัวแปร คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 องค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

2. ตัวแปรสังเกตได้ มี 6 ตัวแปร คือ

2.2 การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา

2.3 ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้

2.4 ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา

2.5 ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา

2.6 การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา

2.7 ความเสมอภาค

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือมั่นใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีต่อความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ความน่าเชื่อถือต่อความสามารถ และความปรารถนาดี ด้วยความสมัครใจว่าสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จะทำตามคำมั่นสัญญาและไม่เอารอดเอาเปรียบครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งจะยอมปฏิบัติตามสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ ไม่ระแวงสงสัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1.5.1.1 การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รับรู้ได้ว่าสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความเต็มใจที่จะเอาใจใส่ห่วงใยครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว พยายามทำความเข้าใจ ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่จะตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.5.1.2 ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นว่า เมื่อตนเองประสบปัญหา จะได้รับความช่วยเหลือจากสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ อย่างสม่าเสมอ มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ชัดเจน สามารถรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้

1.5.1.3 ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเชื่อมั่นว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีกลยุทธ์ มีความชำนาญ มีการประเมินแนวทางการดำเนินงาน มีการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทรัพยากร มีความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้

1.5.1.4 ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เชื่อมั่นว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นจริงในการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความรู้สึจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยไม่มีผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภายหลัง และไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ พร้อมให้ตรวจสอบการกระทำได้เสมอ

1.5.1.5 การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้สึกว่าตนเองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยึดถือเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา หากสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จะทำให้ตนเองรู้สึกคล้อยตามไปด้วย

1.5.1.6 ความเสมอภาค หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเชื่อมั่นว่า สถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จะมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ และการได้รับสิ่งตอบแทน

1.5.2 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

1.5.3 ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2565

1.5.4 สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวน 143 โรงเรียน

1.5.5 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง การตรวจสอบว่าองค์ประกอบความไว้วางใจที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดทฤษฎี มีความตรงหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารบทความ วารสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ดังนี้

2.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

2.1.1 ทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ

2.2.1 ความหมายของความไว้วางใจ

2.2.2 ความสำคัญของความไว้วางใจในองค์กร

2.2.3 ความไว้วางใจในสถานศึกษา

2.2.4 องค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร

2.3 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

2.3.2 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.4 จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.5 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดการศึกษาที่สามารถรองรับการศึกษาในทุกระดับทุกประเภทรวมทั้งมี สถานศึกษาชั้นนำจำนวนมาก ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 6 หน่วยงาน ได้แก่ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 4 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สช.) 3) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) 4) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อีกจำนวน 2 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) 2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กระทรวงมหาดไทย ซึ่งในส่วนข้อมูลทั่วไปด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีสถานศึกษาในสังกัด 72 โรงเรียน เขตพื้นที่บริการประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ซึ่งมีพื้นที่โดยรวม 384.303 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ที่ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร เส้นทางการคมนาคมสะดวกต่อการเป็นเมืองอุตสาหกรรม มีโรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการธุรกิจ กว่า 7,391 แห่ง จากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ และการเป็นปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร จึงเป็นแรงผลักดันให้จังหวัดสมุทรปราการ มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว การเจริญเติบโตของเมืองเป็นแบบเมืองบริวารของเมืองหลวง อีกทั้งเป็นศูนย์กลางการบินพาณิชย์ จึงเกิดชุมชนเมืองใหม่ มีประชากรแฝงและอพยพเคลื่อนย้ายเข้าออกตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เป็นอย่างมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2561 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 71 โรงเรียน จัดการศึกษา 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 71 แห่ง ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง มีนักเรียนจำนวนทั้งสิ้น 30,665 คน มีพื้นที่ประมาณ 619.79 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบกว้างใหญ่ ไม่มีภูเขา มีแม่น้ำลำคลองตามธรรมชาติ และคลองชลประทานไหลผ่าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.

2563 : 1)  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.1.1 ทิศทางการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบในการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา อยู่ 2 แห่ง ซึ่งได้มีการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 2.1.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดผลตามเป้าหมาย ผลผลิตตัวชี้วัด โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565 : 4-8)

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก้าวหน้า พัฒนาเด็กไทยให้ขยันเรียนรู้ ครูสอนดี ห้องเรียนมีคุณภาพ ทุกภาคส่วนสนับสนุน

#### พันธกิจ (Mission)

1. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาก้าวไกลในอาเซียน
2. เพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง
3. มุ่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมหลัก 12 ประการ และมีคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียง

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

#### เป้าประสงค์

1. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งผู้ด้อยโอกาสคนพิการ มีศักยภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
3. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน

### 2.1.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ สถานศึกษาใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนดำเนินงานตามทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาไว้ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2565 : 2-6)

### วิสัยทัศน์ (Vision)

ปลอดภัยเป็นเลิศ เทิดหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการด้วยทีมคุณภาพ

### พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. จัดการศึกษาให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับความปลอดภัย จากภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย
2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัย จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เชื่อมโยงนโยบายด้านดิจิทัล ของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายด้านปัญญาประดิษฐ์

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผล อย่างเป็นระบบ ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา

### 2.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการ มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบในการบริหาร และการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษา อยู่ 2 แห่ง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 2.1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จัดบริการ การศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย มีเขตพื้นที่บริการใน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอพระประแดง มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 72 แห่ง รวมจำนวนนักเรียนทั้งหมด 33,563 คน ครู 2,002 คน มีจำนวนห้องเรียนทั้งหมด 1,227 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565 : 4-5)

#### 2.1.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จัดบริการการศึกษาตั้งแต่ระดับ อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 71 แห่ง ครอบคลุม 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ และอำเภอบางเสาธง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 29,329 คน ครู 1,538 คน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 1,112 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2565 : 5)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของจำนวนโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวมทั้งขนาดของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1** ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิ.ย. 2564)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1					
อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
เมือง	เล็ก	5	51	45	432
	กลาง	11		309	5,156
	ใหญ่	10		662	11,320
	ใหญ่พิเศษ	2		199	3,900
พระสมุทรเจดีย์	เล็ก	2	22	10	36
	กลาง	11		231	4,113
	ใหญ่	2		109	2,237
พระประแดง	เล็ก	12	30	68	778
	กลาง	16		322	4,744
	ใหญ่	1		47	847
รวม		72	103	2,002	33,563
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2					
อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
บางพลี	เล็ก	1	42	13	82
	กลาง	11		192	3,452
	ใหญ่	11		511	10,732
บางบ่อ	เล็ก	16	43	117	1,263
	กลาง	17		258	4,323
	ใหญ่	1		40	765
	ใหญ่พิเศษ	1		76	2,030

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2					
อำเภอ	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน			
		โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน
บางเสาธง	เล็ก	1	26	5	48
	กลาง	9		181	3,124
	ใหญ่	2		82	1,713
	ใหญ่พิเศษ	1		63	1,797
รวม		71	111	1,538	29,329
รวมทั้งหมด		143	214	3,540	62,892

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ

ความไว้วางใจมีความสำคัญในทุกบริบทสังคม องค์กรใดที่มีบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กรที่อยู่ในระดับสูง องค์กรนั้นมักจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามไปด้วย โดยความไว้วางใจจะเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการทำงาน เพื่อให้ทั้งตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ด้วยความยั่งยืน (Maele, et. al. 2014 : 1-7)

### 2.2.1 ความหมายของความไว้วางใจ

การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความไว้วางใจจากนักวิชาการในหลายสาขาวิชา ทั้งมนุษยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยาและสังคมศาสตร์ ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างและคล้ายคลึงกันไป ดังนี้

Mayer, et. al. (1995 : 709-734) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความไว้วางใจว่า การแสดงออกเชิงพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ แล้วยินยอมที่จะปฏิบัติตามผู้ที่ตนไว้วางใจ

ZAND (1997 : 87-93) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความรู้สึกของการแสดงออกว่า รู้สึกอบอุ่นและเป็นมิตร ผู้ที่จะได้รับความไว้วางใจ ต้องเป็นคนที่เปิดเผย เป็นคนที่สามารถพึ่งพาได้ และมีอิทธิพลในชีวิตของเขา

Tschannen-Moran (2014 : 19) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นสิ่งที่ถูกกระตุ้นด้วยคำพูด การสนทนา การผูกมัด และการกระทำ นำไปสู่การเริ่มต้นของความเชื่อมั่นต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Fuan and Betts (2003 : 103) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า การเต็มใจที่จะยอมรับกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า ผู้ที่เราเชื่อมั่นแล้วจะไม่สร้างความเสียหายให้กับเรา ผ่านความคาดหวังทั้งทางปัญญาและอารมณ์ นำไปสู่ความเชื่อมั่นหรือไม่เชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น ซึ่งอยู่บนความไม่แน่นอน

Covey and Merrill (2006 : 34) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นบนความมั่นใจว่า ผู้นั้นมีความซื่อสัตย์และมีความสามารถ ไม่เกิดความสงสัยในพฤติกรรมไม่ดีในตัวตนของผู้ที่เราไว้วางใจ

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552 : 15) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร

วรรัตน์ นิยมไทย (2555 : 44) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความรู้สึกเชื่อหรือความมั่นใจต่อความซื่อสัตย์ ความเชื่อถือได้ ความมั่นคง และความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ ด้วยความสมัครใจ และยอมทำตามการกระทำ ด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ จะกระทำตามคำพูด คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือลายลักษณ์อักษร รวมถึงจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความเชื่อถือ และความห่วงใยได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล (2554 : 14) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความรู้สึก ความเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ว่าเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพยากรณ์ได้ มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถในการพึ่งพาอาศัยได้ ที่แสดงให้เห็นถึงความหวังในคำพูดและการกระทำ รวมถึงการตัดสินใจในผู้อื่นที่มีผลกระทบต่อตนเอง

กาญจนา สังข์ผาด (2559 : 24) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความเชื่อมั่นหรือความคาดหวังในสิ่งที่เป็นเชิงบวกต่อบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต มีความปรารถนาดี จริ่งใจ เต็มใจที่จะกระทำตามคำพูด หรือตัดสินใจว่าจะดำเนินการปฏิบัติหรือแสดงออกในทิศทางที่ตนเองได้คาดหวังไว้ โดยไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ

สิริกิร บุตรสาลี (2562 : 30) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า ความสามารถในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการเปิดเผยความรู้สึกและการกระทำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น มั่นใจ เชื่อถือ ยอมรับให้เกียรติ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างสร้างสรรค์เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือมั่นใจในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ ความน่าเชื่อมั่นต่อความสามารถ และความปรารถนาดีด้วยความสมัครใจว่าบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรนั้น ๆ จะทำตามคำมั่นสัญญาและไม่เอาเปรียบ

เอาเปรียบตนเอง ทั้งจะยอมปฏิบัติตามสิ่งที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรกำหนดไว้ ไม่ระวางสงสัย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.2 ความสำคัญของความไว้วางใจในองค์กร

ความไว้วางใจเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินกิจการต่าง ๆ ที่จะสร้างกระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือ และการยอมรับที่นำไปสู่การปฏิบัติ ก่อให้เกิดการสื่อสารที่มีความเปิดเผยภายใต้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร จะช่วยก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ยึดหลักความถูกต้องและความยุติธรรมภายใต้บรรยากาศขององค์กรที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง มักจะประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่มีความไว้วางใจภายในองค์กรต่ำ โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมของความไว้วางใจสูงบุคลากรภายในองค์กรมีแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย (Peters. 2014 : 122 – 134) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดของผู้คนในองค์กร เป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและความเติบโตขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงานและเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Horsager. 2009 : 32-43) ความไว้วางใจในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง แต่การสร้างความไว้วางใจนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งผู้นำองค์กรมีส่วนที่จะทำให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจ โดยการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีผู้นำที่มีความตรงไปตรงมา มีความเอาใจใส่และห่วงใยบุคลากรภายในองค์กร การสื่อสารกันโดยตรงปราศจากการนิินทา มีการแบ่งปันข้อมูลร่วมกันอย่างเปิดเผยจริงใจ หากเป็นเช่นนี้จะทำให้องค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจเกิดขึ้น (Hurley. 2012 : 113-138) ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจในองค์กร เป็นสิ่งที่ท้าทายในศตวรรษที่ 21 องค์กรที่อยากบรรลุเป้าหมาย จะต้องดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมของความไว้วางใจ เนื่องจากความไว้วางใจจะทำให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันภายในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นองค์กรที่รักษาคำมั่นสัญญา มีความซื่อสัตย์เปิดเผยข้อมูลระหว่างกันอย่างตรงไปตรงมา มีความยุติธรรมภายในองค์กร แต่ถ้าหากองค์กรใดบรรยากาศความไว้วางใจในองค์กรต่ำ ย่อมส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน การตัดสินใจลาออกของบุคลากรเพิ่มขึ้น นำมาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่ลดลง (Blanchard and Laerence. 2013) องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมของความไว้วางใจสูง บุคลากรในองค์กรเหล่านั้น จะมีแนวโน้มการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (วรินทร์ รองกลัด. 2559 : 65)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า ความไว้วางใจในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ ต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร หากองค์กรใดมีบรรยากาศของความไว้วางใจภายในองค์กรสูงย่อมส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่หากองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ขึ้นบนเว็บไซต์สาธารณะ  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีบรรยากาศของความไว้วางใจภายในองค์กรต่ำ ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของการทำงานถดถอยลงไปด้วย ดังนั้นความไว้วางใจภายในองค์กรจึงเป็นฐานสำคัญต่อการดำเนินกิจการขององค์กร หากขาดความไว้วางใจกันภายในองค์กรแล้ว การทำงานที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรย่อมไม่บรรลุผลตามองค์กรคาดหวังเอาไว้ได้

### 2.2.3 ความไว้วางใจในสถานศึกษา

ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานภายในสถานศึกษาเกิดความราบรื่น ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรตลอดเวลา หากสถานศึกษาใดที่มีความยุติธรรมเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความไว้วางใจในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นเองจะเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถพัฒนาความรู้สึกของครูให้ได้รับรู้ถึงความยุติธรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและความยุติธรรมภายในสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองที่ได้ตั้งไว้ได้ (Hoy and Tarter. 2004)

Houtte and Maele. (2015) ได้ศึกษาวิจัยความไว้วางใจในสถานศึกษา เพื่อยับยั้งความเหนื่อยหน่ายของครู จากงานวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศของความไว้วางใจในสถานศึกษาระหว่างคณะครูกับผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมโยงกันไปถึงผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน หากคณะครูรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับนโยบายและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำให้คณะครูเกิดความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารควรจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าปัจจัยใดที่จะทำให้ครูเกิดความเหนื่อยหน่าย รวมทั้งต้องแสดงออกทั้งนโยบายและเชิงพฤติกรรม ทศนคติ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความน่าเชื่อถือและการเปิดกว้างทางความคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tschannen and Gareis. (2015) ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับความไว้วางใจก็ต่อเมื่อตนเองได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงาน บรรยากาศของการเปิดกว้างทางความคิด และเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความไว้วางใจจากคณะครูแล้ว จะไม่สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ความไว้วางใจของคณะครูต่อผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความประสิทธิภาพการทำงานของครูและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งยังเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ฉะนั้นความไว้วางใจในสถานศึกษา จึงมีความสำคัญที่จะทำให้คณะครูและผู้บริหารลดความเหนื่อยหน่ายต่อกันลง และเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศของความไว้วางใจในสถานศึกษาเป็นพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้หากสถานศึกษาใดไม่มีความไว้วางใจ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานและประสิทธิผลของการทำงานที่แย่ลง แต่สำหรับสถานศึกษาที่มีความไว้วางใจสูง ย่อมทำให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นำไปสู่ประสิทธิภาพ

การทำงานและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนที่สูงขึ้น นอกจากนี้แล้วความไว้วางใจในองค์กร จะสามารถเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงผลักดันหรือโน้มน้าวใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

#### 2.2.4 องค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความไว้วางใจ แล้วนำมาสังเคราะห์ นำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบ และกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Reynolds (1997 : 25-29) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ประกอบไปด้วยหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความชำนาญ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสิ่งที่บุคลากรคาดหวังหรือต้องการให้บรรลุผล
2. ความเปิดเผย (Openness) หมายถึง การที่บุคคลเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กร มีการเปิดเผยจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกัน มีความจริงใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลในด้านต่าง ๆ หรือรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร รวมทั้งความรู้สึกที่ต้องการแสดงออกให้บุคลากรได้รับรู้
3. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง การที่บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ มีการรักษาคำพูดอย่างสม่ำเสมอ และมีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร โดยไม่โยนความรับผิดชอบให้ผู้อื่น
4. ความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กร จะปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสนใจ ให้ความยุติธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-42) ได้สรุปโมเดลของความไว้วางใจในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ (Competence) หมายถึง เป็นความเชื่อมั่นว่าองค์กร มีกลยุทธ์ การตัดสินใจ สมรรถนะ ทักษะที่สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ ตามมาตรฐาน หรือสิ่งที่องค์กรคาดหวังเอาไว้ ตลอดจนการรับรู้ได้ถึงภาพลักษณ์ ความมีตัวตน กลยุทธ์ และความโดดเด่นขององค์กร ที่จะส่งผลต่อความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายใน องค์กร
2. ความรู้สึกถึงความเปิดเผยจริงใจและความรู้สึกถึงความซื่อสัตย์ (Openness) and (Honesty) หมายถึง เป็นความรู้สึกว่าการให้ข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง เมื่อเปิดเผย ออกมาแล้ว ตนเองจะได้รับถึงการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารหรือองค์กร และคิดว่าผู้บริหาร หรือองค์กรจะให้ความมั่นใจต่อผู้อื่นได้ว่า ผู้นั้นจะไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบในภายหลัง
3. ความเชื่อมั่นต่อความห่วงใย (Concern) หมายถึง เป็นความรู้สึกว่าบุคลากรได้รับการ ดูแลเอาใจใส่ต่อความรู้สึกหรือความสุขในการทำงาน จากองค์กรอย่างจริงใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ (Reliability) หมายถึง เป็นความรู้สึกน่าเชื่อถือต่อการรักษา คำมั่นสัญญา ข้อผูกมัดใด ๆ และการติดตามผลลัพธ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยตนเองจะได้รับการตอบสนองจากบุคคลหรือองค์กรที่ตนเองคาดหวังว่าจะกระทำตามสิ่งที่ได้ให้คำมั่นสัญญาเอาไว้

5. การระบุตัวตนต่อองค์กร (Identification) หมายถึง เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับองค์กร ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Tschannen-Moran (2014 : 129–132) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีดังนี้

1. การรับรู้ได้ถึงความปรารถนาดี (Benevolence) หมายถึง เป็นความรู้สึกได้รับความห่วงใยเป็นมิตร ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นภายในองค์กร ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อตนเองต้องการความช่วยเหลือ โดยเชื่อมั่นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะไม่คิดร้ายต่อตนเอง

2. ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ (Reliability) หมายถึง เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถพึ่งพาบุคคลอื่นได้ หากตนเองต้องการความช่วยเหลือ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด และสามารถคาดเดาได้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือองค์กรอย่างสม่ำเสมอในแต่ละสถานการณ์

3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ (Competence) หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความสามารถในการตัดสินใจ ในการกำหนดเป้าหมาย ในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

4. ความรู้สึกถึงความซื่อสัตย์ (Honesty) หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นต่อการกระทำที่บุคคลอื่นหรือองค์กรจะทำตามสิ่งที่เขาได้พูดไว้ สัญญาไว้ หรือสิ่งที่ได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ซึ่งการรักษาสัญญานั้นจะมาพร้อมกับการยอมรับผิดชอบ และไม่บ่ายเบี่ยงความรับผิดชอบ หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปให้ผู้อื่น

5. ความเชื่อมั่นถึงความเปิดเผยจริงใจ (Openness) หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะสามารถให้ความไว้วางใจกับองค์กรได้ในกรณีที่เปิดเผยข้อมูลความจริงทั้งหมด รวมถึงองค์กรเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารอย่างเต็มที่กับบุคลากร

Alston (2014 : 87-91) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจ มีดังนี้

1. ความเปิดเผยและซื่อสัตย์ (Openness and honesty) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมาและรอบด้าน มีความเต็มใจที่จะเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความโปร่งใสในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้องและหลักคุณธรรม

2. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความสามารถ ความชำนาญในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถนำพาวงค์กรและบุคลากรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้

3. ความห่วงใยต่อพนักงาน (Concern for employees) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร ตั้งใจรับฟังข้อคิดเห็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และข้อกังวลของบุคลากร ตอบแทนผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน จัดให้สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

4. ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ (Reliability) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความสม่ำเสมอที่จะรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรได้ องค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานช่วยเหลือบุคลากรที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. การระบุตัวตนต่อองค์กร (Organizational identification) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองนั้นได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจการขององค์กร รับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

Robbins and Judge (2018 : 231-233) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กรไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ความรู้สึกความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้อง หลักคุณธรรม ความจริงใจต่อคำพูด และสัญญาขององค์กร

2. ความเมตตากรุณา (Benevolence) หมายถึง การที่องค์กรมีค่านิยมในเรื่องความเมตตา กรุณากับพนักงาน ให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ประารถนาที่จะส่งเสริมให้พนักงาน มีการเรียนรู้และเติบโต

3. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีภายในองค์กร

Nwankpa and Roumani (2014 : 1471-1473) ได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ไว้ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความชำนาญ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ความเปิดเผยและซื่อสัตย์ (Openness and honesty) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าจะ องค์กรมีการแบ่งปันข้อมูลด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง

3. ความห่วงใยต่อพนักงาน (Concern for employees) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรแสดงการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา โดยปราศจากประโยชน์แอบแฝง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความรู้สึกที่พึ่งพาได้ (Reliability) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถคาดหวังว่า องค์กรมีความยึดมั่นและกระทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ชัดเจน

5. การระบุตัวตนต่อองค์กร (Organizational identification) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึก ว่าตนเองและองค์กรมีทิศทางในการทำงานคล้ายคลึงกัน ยอมรับกับเป้าหมายขององค์กร รู้สึกภูมิใจกับการที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความไว้วางใจ จากนักวิชาการและงานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สรุปองค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ไว้อำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา
2. ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึ่งพาได้
3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา
4. ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา
5. การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา
6. ความเสมอภาค

โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.2.4.1 องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา

(1) ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา  
Tschannen-Moran (2014: 129-130) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกได้รับความห่วงใยเป็นมิตร ได้รับการสนับสนุนจาก บุคคลอื่นภายในองค์กร ทั้งด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อตนเองต้องการความช่วยเหลือ โดยเชื่อมั่นว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะไม่คิดร้ายต่อตนเอง

Nwankpa and Roumani (2014 : 1472) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรแสดงการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ บุคลากรเมื่อเกิดปัญหา โดยปราศจากประโยชน์แอบแฝง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

Alston (2014 : 90) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจาก องค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากร ตั้งใจรับฟังข้อคิดเห็นและข้อกังวลของบุคลากร สร้างโอกาสที่ทำให้บุคลากร มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตอบแทนผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน จัดให้สถานที่ ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

Robbins and Judge (2018 : 232) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าตนเองได้รับความสำคัญและความห่วงใย จากองค์กร ต้องการให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559 : 16) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การ สนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้การยอมรับตนเอง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธัญญา อ่อนระยับ (2560 : 12) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ให้คุณค่าในผลงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความเต็มใจที่จะเอาใจใส่ห่วงใยบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว พยายามทำความเข้าใจ ความต้องการของบุคลากร และมีแนวปฏิบัติขององค์กรที่จะตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(2) แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา

การที่บุคลากรจะพิจารณาได้ว่าองค์กรพร้อมที่จะเห็นคุณค่า ห่วงใยในความเป็นอยู่เพียงใด จะเกิดจากรู้สึก จากประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร สรุปได้ดังนี้

(2.1) แนวคิด ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational Support Theory) เกิดจากแนวคิดของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ ระบุว่าความเชื่อของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในการทุ่มเทให้กับการทำงานด้วยความตั้งใจ และบุคลากรคาดหวังไว้ว่า องค์กร จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านต่าง ๆ และตอบแทนบุคลากร ด้วยรางวัล สวัสดิการที่ช่วยยกระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ว่าตนเองมีคุณค่าและแสดงพฤติกรรมสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Eisenberger, et. al. 1986 : 500-506)

(2.2) แนวคิด ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยน หรือคาดหวังผลตอบแทนในระหว่างมีการปฏิสัมพันธ์หรือในอนาคต บนพื้นฐานของการเชื่อใจกัน Blau (1964 : 88-93) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) แบ่งออกได้ 2 ประเภทได้แก่ 1.การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) 2.การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Theory) โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคม จะเป็นการไม่เน้นที่ผลประโยชน์ หรือข้อพิพาทใด ๆ จะเป็นการกระทำที่ให้ผู้อื่นพอใจ เพื่อหวังว่าตนเองจะได้รับผลประโยชน์กลับมาในอนาคต แต่การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ จะเป็นการกำหนดเงื่อนไขเป็นตัวเลข หรือเชิงปริมาณที่ชัดเจนในการตัดสินใจแลกเปลี่ยน

(3) ผลจากการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา

Rhoades and Eisenberger (2002 : 701-703) ผลการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร เป็นการสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากร เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและบรรลุความต้องการด้านต่าง ๆ จะรู้สึกอยากตอบแทนเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการทางจิตใจเป็นผลการจากการรับรู้ได้ถึง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสนับสนุนจากองค์กร โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะมีความยึดมั่นต่อองค์กร ห่วงใยสวัสดิภาพขององค์กร ปกป้ององค์กรจากความเสี่ยง 2. เกิดความพึงพอใจเกี่ยวกับงาน มีความรู้สึกด้านบวกที่จะทำงานในองค์กร 3. อยากมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการเสนอแนะแนวทางการทำงานภายในองค์กร 4. อยากปฏิบัติงานโดยสุดความสามารถ แม้บางอย่างจะเป็นงานนอกเหนือหน้าที่ 5. ช่วยลดความเหนื่อย ความเครียด ความวิตก เมื่อรู้ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 6. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร เพราะรู้ว่าองค์กรตอบสนองความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของตนเองได้ 7. อยากลดพฤติกรรมกรรมการขาดงาน การทำงานอย่างเฉื่อยชา และหากตนเองต้องการลาออกจะต้องคิดทบทวนให้มากที่สุด

(4) การจำแนกด้านของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548 : 34-35) ได้แบ่งด้านของการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร ไว้ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือน นโยบายหรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว 2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสความก้าวหน้า เป็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การจัดอบรมความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงานและความเติบโตในการทำงาน 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นการให้โอกาสและจะยังคงจ้างให้ทำงานต่อไป โดยไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง 4. ด้านจิตอาารมณ์ เป็นการยอมรับ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ หรือยกย่อง เมื่อทำงานได้สำเร็จ และให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร เข้าใจ เห็นอกเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด 5. ด้านการปฏิบัติงาน เป็นการให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือ และแก้ปัญหา เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น และจัดบรรยากาศการทำงานให้ปลอดภัย

#### 2.2.4.2 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้

(1) ความหมายของความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้

Dunham et. al. (1994 : 371) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกว่าพึงพาได้ไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่องค์กรจะไม่ทอดทิ้งบุคลากร และให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา

Reynolds (1997 : 27 -29) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกว่าพึงพาได้ไว้ว่า การที่บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กรมีความน่าเชื่อถือและมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ มีการรักษาคำพูดอย่างสม่ำเสมอและมีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร โดยไม่โยนความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 36-39) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกว่าพึงพาได้ไว้ว่า เป็นความรู้สึกน่าเชื่อถือต่อการรักษาคำมั่นสัญญา ข้อผูกมัดใด ๆ และการติดตามผลลัพธ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยตนเองจะได้รับการตอบสนองจากบุคคลหรือองค์กรที่ตนเองคาดหวังว่าจะกระทำตามสิ่งที่ได้ให้คำมั่นสัญญาเอาไว้

Tschannen-Moran (2014 : 135-136) ได้ให้ความหมายของความรูสึกว่า ฟังพาได้ไว้ว่า เป็นความรูสึกที่เชื่อมั่นว่าพวกเขาสามารถฟังพาบุคคลอื่นได้ หากตนเองต้องการความช่วยเหลือ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด และสามารถคาดเดาได้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ในแต่ละสถานการณ์

Nwankpa and Roumani (2014 : 1472) ได้ให้ความหมายของความรูสึกว่า ฟังพาได้ไว้ว่า การที่บุคลากรสามารถคาดหวังว่า องค์กรมีความยึดมั่นและกระทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ชัดเจน

Alston (2014 : 90) ได้ให้ความหมายของความรูสึกว่า ฟังพาได้ไว้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความสม่ำเสมอที่จะรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรได้ องค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานช่วยเหลือบุคลากรที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน

จิตติมา หลักทอง (2557 : 7) ได้ให้ความหมายของความรูสึกว่า ฟังพาได้ไว้ว่า เป็นความรูสึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ว่าสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

วรินทร์ ทองกลัด (2559 : 61) กล่าวว่า องค์กรให้ความช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรประสบปัญหาในการทำงาน โดยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขปัญหา

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า ความรูสึกว่า ฟังพาได้ หมายถึง การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่า เมื่อตนเองประสบปัญหา จะได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ชัดเจน สามารถรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากรได้

## (2) หลักการของความรูสึกว่าสถานศึกษาฟังพาได้

องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อเกิดปัญหา เพื่อสร้างความเชื่อมั่น สร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับหลักการของความรูสึกว่า ฟังพาได้ ดังนี้

Noe, et. al. (2012 : 70) กล่าวว่า องค์กรควรรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร เพื่อจะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้กับองค์กร มีความจริงใจที่จะสร้างระบบการทำงานที่มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจนให้แก่บุคลากร จะช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร เกิดความร่วมมือ ท่วมเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลังให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556 : 200) กล่าวว่า องค์กรควรมีการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาจากการทำงานขึ้น โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งบุคลากรอาจไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองได้ องค์กรต้องมีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจน รวมทั้งมีแผนการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการคาดการณ์หรือการวิเคราะห์จากการคำนึงจากถึงรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อแนะนำแนว

ทางการทำงานให้สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ จะทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจ เกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลช่วยเหลือจากองค์กรบนบรรทัดฐานเดียวกัน

สุมิตร สุวรรณ (2561 : 75) กล่าวว่า องค์กรต้องให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ บุคลากรทั้งในเรื่องของการทำงาน การปรับตัวและการเรียนรู้ เข้าใจ เป้าหมายของการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้กับบุคลากรทุกคน

### 2.2.4.3. องค์กรประกอบที่ 3 ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา

(1) ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา

Reynolds (1997 : 25) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารมีความรู้ ความชำนาญ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสิ่งที่บุคลากรคาดหวังหรือต้องการให้บรรลุผล

Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-31) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า เป็นความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีกลยุทธ์ การตัดสินใจ สมรรถนะ ทักษะที่สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ ตามมาตรฐานหรือสิ่งที่องค์กรคาดหวังเอาไว้

Tschannen-Moran (2014 : 136-137) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความสามารถในการตัดสินใจ ในการกำหนดเป้าหมาย ในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

Nwankpa and Roumani (2014 : 1472) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความชำนาญ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

Alston (2014 : 89-90) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่า องค์กรมีความสามารถ ความชำนาญ ในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมต่อสถานการณ์ สามารถนำพาองค์กรและบุคลากรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้

Robbins and Judge. (2018 : 232) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นต่อความสามารถไว้ว่า ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีภายในองค์กร

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ หมายถึง การที่บุคลากรเชื่อมั่นว่า องค์กรมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน มีความชำนาญ มีการประเมินแนวทางในการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากร มีความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) หลักการของความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา

Storey, et. al. (2002 : 8-9) ได้กล่าวถึงหลักการของความเชื่อมั่นต่อความสามารถขององค์กรไว้ 4 ด้าน ดังนี้

(2.1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่บ่งบอกวิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดและสื่อสารวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน สามารถนำมาเป็นกรอบเป้าหมายในการทำงานได้ ภายใต้การกำหนดกรอบเวลาของการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทขององค์กร

(2.2) มาตรฐานความรู้ ความสามารถของผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลตามความคาดหวังขององค์กร

(2.3) หลักฐาน ร่องรอยของความสำเร็จ การดำเนินกิจกรรมขององค์กร ต้องเกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีหลักฐานที่สามารถพิสูจน์หรือสะท้อนถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นได้

#### 2.2.4.4. องค์กรประกอบที่ 4 ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา

(1) ความหมายของความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา

Reynolds (1997 : 26-27) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า การที่บุคคลเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กร มีการเปิดเผยจริงใจ และซื่อสัตย์ต่อกัน มีความจริงใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลในด้านต่าง ๆ หรือรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร รวมทั้งความรู้สึกที่ต้องการแสดงออกให้บุคลากรได้รับรู้

Tschannen-Moran (2014 : 132-133) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกเชื่อมั่นต่อการกระทำที่บุคคลอื่นหรือองค์กรจะทำตามในสิ่งที่เขาได้พูดไว้ สัญญาไว้ หรือสิ่งที่เขาได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ซึ่งการรักษาสัญญานั้นจะมาพร้อมกับการยอมรับผิดชอบ และไม่บ่ายเบี่ยงความรับผิดชอบหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปให้ผู้อื่น รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่อยากจะแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หรือสิ่งที่เป็นเคล็ดลับในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อช่วยให้บุคคลอื่นหรือองค์กรได้เรียนรู้จากตนเอง โดยไม่กังวลว่าสิ่งที่ตนเองได้แบ่งปันไปนั้นจะมีผลกระทบต่อตนเองในเชิงลบภายหลัง และเชื่อมั่นว่าจะได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรภายในองค์กรเพิ่มขึ้น

Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 31-34) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกว่าการให้ข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง เมื่อเปิดเผยออกมาแล้ว ตนเองจะได้รับถึงการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหารหรือ

องค์กร และคิดว่าผู้บริหารหรือองค์กรจะให้ความมั่นใจต่อผู้อื่นได้ว่า ผู้นั้นจะไม่ได้รับผลกระทบเชิงลบ ในภายหลัง

Nwankpa and Roumani (2014 : 1472) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า การที่บุคลากรรู้สึกว่างค์กรมีการแบ่งปันข้อมูล ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง

Alston (2014 : 88-89) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า การที่บุคลากรหรือพนักงานรู้สึกว่างค์กรมีการสื่อสาร เปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมาและรอบด้าน มีความเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความโปร่งใสในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้องและหลักคุณธรรม

Robbins and Judge. (2018 : 232) ได้ให้ความหมายของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกความซื่อตรง ยึดมั่นในความถูกต้อง หลักคุณธรรม ความจริงใจต่อคำพูด และสัญญาขององค์กร

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า ความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ หมายถึง การที่บุคลากรเชื่อมั่นว่า องค์กรมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นจริงในการทำงานร่วมกัน รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความรู้สึกจากบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการ โดยไม่มีผลกระทบต่อบุคลากรในภายหลัง และไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ พร้อมให้ตรวจสอบการกระทำได้เสมอ

(2) ผลของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา

สร้อยญา จุฑานิล (2556 : 230) ได้กล่าวถึงผลของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจในองค์กรไว้ว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ต่าง ๆ ของตนเอง จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ช่วยลดเวลาการทำงานซ้ำซ้อนและการสิ้นเปลืองของทรัพยากรจะเป็นการลดผิดลองถูก

กุลทัต หงส์ชยางกูร และ ปรีชญานันท์ เทียงจรรยา (2560 : 13) ได้กล่าวถึงผลของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจในองค์กรไว้ว่า การเปิดเผยความคิด ข้อมูลในการทำงานของตนเองต่อผู้อื่น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย จะช่วยสร้างความเข้าใจและสร้างคุณค่าของความร่วมมือกันในการทำงานขึ้นได้ พร้อมทั้งจะประสบความสำเร็จร่วมกัน

วิมลวรรณ เจียงวิลาวัณย์ (2564 : 70 ) ได้กล่าวถึงผลของความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจในองค์กรไว้ว่า องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันภายในองค์กร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและความเข้าใจกันมากขึ้น ส่งผลต่อความเต็มใจที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพิ่มขึ้น

#### 2.2.4.5 องค์ประกอบที่ 5 การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา

##### (1) ความหมายของการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา

Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 42) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับองค์กร ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

Alston (2014 : 90) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองนั้นได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจการขององค์กร รับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

ประพิมพ์า จรัลรัตนกุล และ พรรคพล กิริติภราดร (2561 : 603) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ได้ว่าตนเองอยู่ในองค์กร และการนิยามตนเองจะยึดโยงกับองค์กร มีการรับเอาอัตลักษณ์ขององค์กรเข้ามาเป็นอัตลักษณ์ของตนเอง

วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และคณะ (2563 : 193) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคลากรได้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระหว่างตนเองและองค์กร การทำงานภายใต้ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในฐานะสมาชิกขององค์กร

สุธินี ฤกษ์ขำ (2564 : 24) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรรับรู้ได้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่งเกิดการรับรู้ว่าการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรนั้นเป็นเสมือนความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองด้วย

ต้นหยง แก้วขวัญข้า และ ภาสกร เตวิชพงศ์ (2562 : 51) ได้ให้ความหมายของการระบุตัวตนต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรและยึดถือเป้าหมายและค่านิยมเดียวกันกับองค์กร หากองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมส่งผลกระทบต่อตนเองด้วย

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า การระบุตัวตนต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรรู้สึกว่าคุณเองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดถือเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หากองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ย่อมทำให้ความรู้สึกของตนเองคล้อยตามไปด้วย

##### (2) ผลการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา

วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และคณะ (2563 : 197) กล่าวว่าจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและทัศนคติที่ดีที่จะปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สุธินี ฤกษ์ขำ (2564 : 36) กล่าวว่า จะกระตุ้นทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่เต็มศักยภาพของบุคลากร ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง การให้ความร่วมมือกันภายในองค์กร การช่วยเหลือบุคลากรอื่น ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนการดูแล เอาใจใส่ ปกป้ององค์กร

ต้นหยง แก้วขวัญข้า และ ภาสกร เติวิพงษ์ (2562 : 56) กล่าวว่า บุคลากรจะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างประโยชน์อย่างมีคุณค่าให้กับองค์กรได้ โดยบุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร

#### 2.2.4.6 องค์ประกอบที่ 6 ความเสมอภาค

##### (1) ความหมายของความเสมอภาค

Reynolds (1997 : 27) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาคไว้ว่า การที่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กร จะปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสนใจให้ความยุติธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

นวลฉวี พะโน (2551 : 26) ได้กล่าวถึงความเสมอภาคไว้ว่า การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล องค์กรให้ความยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

สมพร สังข์เพิ่ม (2555 : 27) ได้กล่าวถึงความเสมอภาคไว้ว่า การบริหารจัดการที่ให้บุคลากรได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคลากรต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวและความเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น ๆ ในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ และการได้รับสิ่งตอบแทน

อิสรัชย์ หงส์ชาติ (2560 : 11) ได้ให้ความหมายของความเสมอภาคไว้ว่า มีความยุติธรรมในการบริหารงาน การปกครอง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า ความเสมอภาค หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่า องค์กรจะมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ และการได้รับสิ่งตอบแทน

##### (2) แนวปฏิบัติของความเสมอภาคที่องค์กรพึงมีต่อบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของความเสมอภาคที่องค์กรพึงมีต่อบุคลากร ซึ่งพบว่าองค์กรต่าง ๆ ได้มีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (2561 : 12), บริษัท ซีอีเอส จำกัด (มหาชน) (2565 : 6), บริษัท วิทย์การบินแห่งประเทศไทย จำกัด (2556 : 5), การยาสูบแห่งประเทศไทย. (2565 : 34) ไว้ดังนี้

(2.1) ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพและตามหลักมนุษยชน เคารพความเป็นปัจเจกชนและคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

(2.2) ปฏิบัติต่อบุคลากรด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย การให้สิ่งตอบแทน การลงโทษ ต้องกระทำด้วยความเท่าเทียม สุจริตใจ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งจากเชื้อชาติ ศาสนา ความแตกต่างอื่น ๆ

(2.3) รับฟังข้อเสนอแนะ องค์กรพึงรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากร โดยปราศจากการแทรกแซง รวมทั้งปกป้องบุคลากรไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับโทษจากการร้องเรียน

## 2.3 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

### 2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สร้างขึ้นเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อใช้วัดในคุณลักษณะ พฤติกรรม ประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบคลุม มีประสิทธิภาพ และวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยเฉพาะคุณภาพของเครื่องมือที่สำคัญที่สุด คือ ความตรง (Validity) โดยเครื่องมือที่จะบอกว่าสิ่งที่ได้มาจากการวัดนั้นมีความตรงตามแนวคิดหรือทฤษฎีหรือไม่ คือ ความตรงเชิงโครงสร้าง (ประสพชัย พสุนนท์. 2558 : 375) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Punch (1998 : 100-101) กล่าวว่า ความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างผลที่ได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกับโครงสร้างหรือความหมาย ของสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ดีเพียงใด

พรณี ลีกิจวัฒน์ (2558ก : 197) กล่าวว่า เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ถูกต้อง ตรงตามลักษณะที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง มักจะเป็นสิ่งที่เป็นามธรรมหรือคุณลักษณะทางจิตวิทยา

พิชิต ฤทธิจรูญ (2547 : 243) กล่าวว่า ความสามารถของเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรมหรือคุณลักษณะ (trait) ได้ตรงตามโครงสร้างของทฤษฎี

สุทธิ ชัตติยะ และ วิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์ (2553 : 104) กล่าวว่า เครื่องมือวิจัยสามารถวัดข้อมูลตัวแปรได้ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดในทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนั้น

บุญจันทร์ สีสันต์ (2560 : 101) กล่าวว่า ความตรงเชิงโครงสร้าง เป็นการพิจารณาว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น มีการสร้างเครื่องมือได้ตรงไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยหรือไม่

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง เป็นการตรวจสอบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สร้างขึ้น มีความตรงตามแนวคิดทฤษฎี ซึ่งสามารถวัดลักษณะ พฤติกรรม ประเด็นต่าง ๆ ได้ตามโครงสร้างหรืองานวิจัยนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการสงวนลิขสิทธิ์เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้จัดทำให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยการนำเอาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ทั้งนี้การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้น ว่าสามารถวัดคุณลักษณะในสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด ในส่วนตัวแปรคุณลักษณะแฝงที่ต้องอาศัยการวัดตัวแปรในทางจิตวิทยา และสังคมวิทยา จะเน้นที่การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรคุณลักษณะแฝง (latent variable) ซึ่งเป็นตัวแปรไม่สามารถสังเกตได้ (unobserved concept) โดยใช้สถิติทางการวิจัยเพื่อหาค่าความตรงเชิงโครงสร้าง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) (สุวิมล ติรภานันท์. 2555 : 206-207)

### 2.3.2 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว ที่มีการนำไปใช้เกือบทุกวงการวิชาการ เช่น วงการวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา รัฐศาสตร์ และการศึกษาด้วย โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบในการคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลดังนี้

สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ (2553 : 92) กล่าวว่า Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ การวิเคราะห์ปัจจัย ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติ ที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายๆ ตัวแปร โดยรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยความสำคัญอาจเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบ จะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือสัมพันธ์กันน้อย องค์ประกอบหนึ่ง ๆ จะแทนตัวแปรแฝง อันเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555 : 68) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นประโยชน์ในการลดปริมาณข้อมูลหรือลดจำนวนตัวแปรในงานวิจัย โดยจะเป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กัน สร้างเป็นตัวแปรใหม่ที่เป็นคุณลักษณะ (trait) เบื้องหลังตัวแปรเหล่านั้น ตัวแปรใหม่ที่สร้างจากตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ (indicator) หลายตัวที่วัดคุณลักษณะเดียวกัน และสามารถช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ศึกษาหาความสัมพันธ์ต่อไปได้

ไชยันต์ สกลศรีประเสริฐ (2556 :1) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์ทางสถิติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการลดปริมาณข้อมูลหรือลดจำนวนตัวแปรในการวิจัย โดยการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างเป็นองค์ประกอบ (factor) ที่อยู่เบื้องหลังตัวแปรเหล่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้วิจัยเข้าใจโครงสร้างระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และลดความคลาดเคลื่อนในการวัด (measurement error) จะเป็นประโยชน์ในการนำปัจจัยที่วิเคราะห์ได้ทำการศึกษาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุทธ โภยวรรณ (2556 : 57) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับงานวิจัยที่ต้องการลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่จำนวนมาก ตัวแปรที่มีลักษณะหรือมีความสัมพันธ์กัน จะถูกจัดรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน เรียกตัวแปรที่จัดเข้ากลุ่มเดียวกันว่า องค์ประกอบหรือปัจจัย (factor) โดยจะเป็นการวิเคราะห์ศึกษาลักษณะการรวมตัวของกลุ่มตัวแปรในลักษณะเชิงเส้นตรง (linear combination)

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการรวมกลุ่มหรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้อยู่กลุ่มเดียวกัน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในกลุ่มนั้น จะเป็นไปได้ทั้งทางบวกที่ให้ความหมายถึงความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน หรือทางลบที่ให้ความหมายถึงความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางตรงข้ามกัน ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบกันจะมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ใช้ได้ในการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบทฤษฎีนั้น ๆ เพื่อยืนยัน

### 2.3.3 ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ (2553 : 94) กล่าวถึงประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัดตัวแปรแฝง โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปร แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป
2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือยืนยันตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) มองตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ เหนะสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร
3. ใช้ในการแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระของการวิเคราะห์ถดถอยมีความสัมพันธ์กัน (Multicollinearity) โดยการนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกันโดยการสร้างตัวแปรใหม่จากคะแนนองค์ประกอบแล้วนำองค์ประกอบนั้นไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ยุทธ โภยวรรณ (2556 : 60) กล่าวถึงประโยชน์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. เป็นการรวมกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่เกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกัน กำหนดเป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า องค์ประกอบ ค่าขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่ เรียกว่า คะแนนองค์ประกอบ (factor score) ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำองค์ประกอบหรือตัวแปรที่สร้างขึ้นใหม่ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป
2. ทำให้สามารถแก้ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุที่เกิดปัญหา multicollinearity เป็นปัญหาที่เกิดมาจากตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีความสัมพันธ์กันสูงและส่งผลต่อตัวแปรตาม ลักษณะของตัวแปร 2 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กัน เรียกว่า collinearity หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัวแปร ขึ้นไป ส่งผลต่อตัวแปรตาม เรียกว่า multicollinearity ซึ่งแก้ปัญหาได้ด้วยการใช้เทคนิค factor analysis

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ทำให้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบทั้งหมดได้ว่า องค์ประกอบใดที่มีความสำคัญมากกว่ากัน

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัย สามารถสรุปประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกันไว้ด้วยกัน สามารถอธิบายความหมายขององค์ประกอบได้ นำไปสู่การวิเคราะห์ต่อไป

2. สามารถนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์ (Multicollinearity)

3. ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งเทคนิค Factor Analysis จะหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่ละคู่ แล้วรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากไว้ในปัจจัยเดียวกัน จึงสามารถวิเคราะห์ถึงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่อยู่ในปัจจัยเดียวกันได้

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ผู้วิจัยทราบน้ำหนักขององค์ประกอบทำให้ทราบว่าตัวแปรใดมีความสำคัญมากน้อย เพียงใดต่อองค์ประกอบนั้น

#### 2.3.4 จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีอยู่ด้วยกัน 2 ประการ ดังนี้ (ฉัตรศิริปิยะพินลสิทธิ์, 2548 : 165)

1. เพื่อสำรวจหรือค้นหาตัวแปรที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวแปรที่สังเกตได้หรือวัดได้ เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA) เป็นการที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

2. เพื่อพิสูจน์ ตรวจสอบหรือยืนยันทฤษฎีที่ผู้อื่นค้นพบ เรียกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรจะเป็นรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน หรือคาดว่าตัวแปรใดที่ไม่มีมีความสัมพันธ์กันควรอยู่ต่างองค์ประกอบกัน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ ว่าเป็นไปตามที่คาดหรือไม่ โดยการ วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ควรใช้ในกรณีที่ทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้มาก่อนแล้ว โดยการศึกษาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงทราบถึงจำนวนตัวแปรแล้วใช้เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อยืนยันและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์ว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เนื่องด้วยองค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ มีทฤษฎีที่ชัดเจนและต้องการยืนยันองค์ประกอบตามทฤษฎี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อช่วยในการตรวจสอบว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ นำไปสู่การวิเคราะห์หรือตีความต่อไป

### 2.3.5 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

งานวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะเป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์นี้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปหรือไม่

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2553 : 97) กล่าวว่า ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน ร่วมกับการพิจารณาเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรชุดนั้น โดยตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30

การตรวจสอบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สามารถตรวจสอบได้โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) คือการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น สำหรับข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมหรือไม่ จะเลือกใช้สถิติทดสอบดังนี้

1. สถิติค่า Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) หรือ MSA เพื่อพิจารณาข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

- .80 ขึ้นไป      เหมาะกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
- .70 - .79      เหมาะกับการวิเคราะห์องค์ประกอบดี
- .60 - .69      เหมาะกับการวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
- .50 - .59      เหมาะกับการวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

น้อยกว่า .50   ไม่เหมาะกับการนำข้อมูลชุดนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. สถิติค่า Bartlett's Test of Sphericity ใช้เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานในการทดสอบดังนี้

$H_0$  : Correlation matrix เป็น Identity matrix (เมทริกซ์ที่มีค่าในแนวทแยงเป็น 1 ค่านอกแนวทแยงเป็น 0 หรือตัวแปรต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน

$H_1$  : Correlation matrix ไม่เป็น Identity matrix หรือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน  
ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. ค่าความแปรปรวนตัวแปรแต่ละตัว โดยพิจารณาได้จากค่า MSA จาก Anti – Image Correlation หรือค่า Communality ( $h^2$ ) ที่แสดงไว้ในแนวทแยงของตาราง โดยค่า MSA ไม่ควรต่ำกว่า 0.50 หากมีค่าต่ำกว่า ควรตัดตัวแปรนั้นออกไปจากการวิเคราะห์ พิจารณาจากในตาราง anti-image matrices สุวิมล ติรกานันท์ (2555 : 25 ) กล่าวว่าหากในงานวิจัยมีทฤษฎีที่มาสนับสนุนอย่างมากพอแล้ว ถ้าตัวแปรใดมีค่า MSA ของตัวแปรต่ำกว่า 0.5 จะตัดตัวแปรนั้นทิ้งไม่ได้ เนื่องจากจะทำให้เสียความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จึงควรพิจารณาเฉพาะค่า overall MSA

### 2.3.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือ CFA เป็นการวิเคราะห์เพื่อยืนยันองค์ประกอบที่สร้างได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หรือ EFA เป็นการนำทฤษฎีที่มีผู้สร้างไว้แล้ว มาตรวจสอบว่ามีความชัดเจนหรือไม่ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน หรือ CFA ไว้ดังนี้

ไชยันต์ สกกุลศรีประเสริฐ (2556 : 1) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จะใช้ในกรณีที่ผู้วิจัยทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้มาแล้ว และรู้ว่ามีความถี่ขององค์ประกอบ ซึ่งอาจจะมีการอ้างอิงมาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นนักวิจัยจึงใช้เพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์ว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2555 : 68) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ผู้วิจัยมีทฤษฎี โมเดลการวัดแล้ว รวมทั้งทราบล่วงหน้าว่าข้อมูลประกอบด้วยตัวแปรหลายตัว จะสร้างองค์ประกอบได้จำนวนเท่าใด และเป็นองค์ประกอบชนิดใด ใช้สถิติมาวิเคราะห์เพื่อเป็นเครื่องมือใช้พิสูจน์ความถูกต้องของโมเดลการวัด ซึ่งจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธทฤษฎีการวัดที่ศึกษา

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2553 : 114) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการยืนยันจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนว่ามีคุณลักษณะที่นักวิจัย ต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และองค์ประกอบนั้น ๆ สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตอะไรบ้าง จากนั้นจึงกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ แล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ จากนั้นจึงวิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนด สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

2.3.6.1 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2555 : 70)

(1) เพื่อเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้และองค์ประกอบตามกรอบความคิดเชิงทฤษฎี เพื่อยืนยันโมเดลการวัดขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามหลักทฤษฎี ซึ่งจะเป็นการสรุปสาระข้อมูล (data summarization) อันจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบในโมเดลการวัด โดยการสร้างองค์ประกอบเป็นตัวแทนของตัวบ่งชี้ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ให้ลดปริมาณข้อมูล (data reduction) ให้องค์ประกอบลดลง โดยอิงตามทฤษฎี

(3) เพื่อนำไปสู่สร้างตัวแปรใหม่โดยการประมาณค่าคะแนนองค์ประกอบจากชุดของตัวแปรสังเกตได้

(4) เพื่อศึกษาประยุกต์ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

### 2.3.6.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เสรี ชัดแจ่ม (2547 : 24) กล่าวว่า วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) มี 5 ขั้นตอนดังนี้

(1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโมเดลองค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโมเดลด้วยตัวเอง จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยโมเดลองค์ประกอบจะแสดงด้วยเส้นทางระหว่างตัวแปร

(2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification) เป็นการตรวจสอบว่ามีข้อมูลที่มากพอแก่การนำไปวิเคราะห์ เพื่อการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลให้ถูกต้องและมีค่าเดียวได้หรือไม่ ในวิธี CFA ผู้วิจัย ต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Overidentified model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ทราบค่ามากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าจำนวนน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Underidentified model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกว่า โมเดลระบุพอดี (Just identified model) โปรแกรมริสเรลไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุไม่พอดี และให้ค่าพารามิเตอร์ในโมเดลระบุพอดีได้ไม่ดี วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีเฉพาะกับโมเดลระบุเกินพอดี เท่านั้น

(3) การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Estimating the parameter) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการแก้สมการโครงสร้างเพื่อหาค่าพารามิเตอร์ ซึ่งเป็นตัวไม่ทราบค่าในสมการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย อ่างโน เสรี ชัดแจ่ม. 2547 : 27) เป็นการดำเนินการโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ การประมาณค่าพารามิเตอร์ได้จากการใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (ความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถาม) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากร

(4) การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the data-model fit) เป็นการประเมินความสอดคล้องของโมเดล โดยการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งค่าสถิติจะสามารถประเมินได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือแนะนำว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างไร ในกรณีโมเดล

ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐาน หรืออาจใช้ค่าสถิติที่นำมาพิจารณาการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล หรือปรับโมเดลใหม่

(5) การดัดแปรโมเดล (Model modification) ในกรณีที่ค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดล ว่าโมเดลองค์ประกอบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการกำหนดความสัมพันธ์ (เส้นทาง) ต่าง ๆ ในโมเดลไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยสามารถปรับพารามิเตอร์ในโมเดลสมมติฐานแล้วทดสอบผลการปรับโมเดลได้ โปรแกรมให้ค่าดัชนีดัดแปรโมเดล (Modification indices : MI) ดัชนี MI จะเสนอแนะว่า ควรเพิ่มหรือตัดพารามิเตอร์ตัวใดออกจากโมเดลเพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูล ส่วนการตัดสินใจปรับพารามิเตอร์ตัวใดขึ้นอยู่กับดุลยพินิจ ผู้วิจัยต้องปรับพารามิเตอร์อย่างมีความหมายในเชิงเนื้อหาและสามารถตีความหมายค่าพารามิเตอร์นั้น ๆ ได้ชัดเจน

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่ามีงานวิจัยที่ใกล้เคียงและสามารถนำไปใช้เป็นแนวคิดสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

มลทิรา สุนสุข (2552 : 79-89) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 352 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 51.0 ( $R^2 = .510$ ) ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยแสดงให้เห็นถึงความสามารถความน่าเชื่อถือ ให้ความใส่ใจกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม เปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริง และทำให้บุคลากรภายในองค์กรยอมรับและยึดถือเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร เมื่อเกิดความไว้วางใจในองค์กร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จะเกิดความทุ่มเทและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร และองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานด้วย

จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพัน มีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล (2554 : 185-187) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน พบว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีอำนาจการพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ โดยตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานะอาชีพเพียงตัวเดียว สามารถอธิบายความแปรผันหรือมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 32.6 ( $R^2 = .326$ ) ทั้งนี้้องค์กรต้องพัฒนาความไว้วางใจในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น โดยให้ความสำคัญเรื่องความยุติธรรมในองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ เพื่อให้้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและการพัฒนาภายในองค์กร ซึ่งจะสำเร็จไม่ได้หากขาดความไว้วางใจในองค์กร จะทำให้องค์กรขาดการสนับสนุนจากบุคลากรและขาดความเต็มใจในการร่วมมือ

วรรัตน์ นิยมไทย (2555 : 138-142) ได้ทำการศึกษารื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษา 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน กับความไว้วางใจในโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน และความไว้วางใจในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับความไว้วางใจในโรงเรียน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อความไว้วางใจในโรงเรียน ผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน โดยบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน และทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชน ในขณะที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในโรงเรียน และทางอ้อมผ่านความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน

กรรณิกา ทองศรี (2555 : 97-104) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต ไม่ว่ากรณิดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจภายในองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานได้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสุภาพอ่อนน้อม ด้านการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งการที่พนักงานมีความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง เกิดจากการผลักดันให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม การให้ความเมตตา การรับฟังปัญหาการทำงาน ความเสมอต้นเสมอปลาย ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในองค์กร และคาดหวังว่าองค์กรจะนำพาพนักงานทุกคนประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน นำมาสู่ความไว้วางใจภายในองค์กรในระดับสูง

ชมนาด ฉางวัง (2554 : 62-86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความไว้วางใจในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก เพื่อศึกษาความระดับของความไว้วางใจในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก จำนวน 205 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความไว้วางใจในองค์กรสูง พยาบาลจะมีผลการปฏิบัติงานสูง ด้วย โดยความไว้วางใจองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.317$ ) ซึ่งความไว้วางใจในองค์กร หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ความคงเส้นคงวา และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเอื้ออาทรใส่ใจ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่ามีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ เปิดเผย มีความยุติธรรม และมีความห่วงใย ทำให้ตนเองได้รับในสิ่งที่คาดหวัง จึงทำให้พยาบาลยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผลของการปฏิบัติการดีขึ้นตามไปด้วย

สุทธนา สุนทรสถิต (2556 : 154-157) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจของบุคลากรเทศบาลนครนครปฐม เพื่อศึกษาความไว้วางใจผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลนครนครปฐม เป็นกลุ่มตัวอย่าง 280 คน โดยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยน และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปร หรือมีอำนาจการพยากรณ์ความไว้วางใจในองค์กร ( $R^2 = .527$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น และมั่นใจในระบบการบริหารงานขององค์กร มีความโปร่งใส ไม่มีอคติ มีมาตรฐานเดียวกัน มีการให้เกียรติบุคลากร รักษาคำสัญญา มีความเมตตา เอาใจใส่บุคลากร ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร ดังนั้นองค์กรจะต้องเพิ่มปัจจัย 3 อย่างนี้ให้มากขึ้น จึงจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

ณัฐพัชร ตั้งติยะพันธ์ (2559 : 82-86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความเชื่อในอำนาจการควบคุมและความไว้วางใจในองค์กรที่พยากรณ์พลังจูงใจในการทำงานเชิงจิตวิทยาของครูโรงเรียน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จำนวน 342 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์ กับพลังงานจูงใจในการทำงานเชิงจิตวิทยาของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี จากผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์ กับพลังงานจูงใจในการทำงานเชิงจิตวิทยาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .614$ ) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความไว้วางใจ เป็นสิ่งที่สำคัญ จะทำให้องค์การเติบโตและประสบความสำเร็จ ในการทำงานร่วมกันของครูจำเป็น อย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จ ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความร่วมมือต่าง ๆ เมื่อครูสามารถรับรู้ได้ถึงความปรารถนาดี ที่จริงใจของผู้นำองค์กรและองค์กร ซึ่งจะเสริมสร้างความสุข ความสำเร็จของตน และหากองค์กร แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความสามารถ ให้ความเชื่อถือ ให้เกียรติมอบอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งมีการมอบผลตอบแทนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ครูเชื่อมั่น มีความรับผิดชอบ ในงานของตนเอง ตลอดจนเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อสนองต่อความจริงใจ ที่โรงเรียนมีให้แก่ตนเอง

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์ (2561 : 46-55) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ ต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์กรและความไว้วางใจของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 400 คน จากบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความไว้วางใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรสามารถทำนาย ความไว้วางใจในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญในระดับสูง ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กรด้านการแสดงความ ดูแลเอาใจใส่ความไว้วางใจในองค์กรด้านความตรงไปตรงมา และความไว้วางใจในองค์กร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเอง มุ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนและ มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการสะท้อนรูปแบบการทำงานขององค์กร ทำให้บุคลากร มีความไว้วางใจในองค์กร อยากจะแลกเปลี่ยนกับองค์กรเพื่อตอบแทนความรับผิดชอบต่อสังคม ผ่านพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม

วิมลวรรณ เจริญวิลาวัณย์ (2564 : 62-65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการ แลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก และความไว้วางใจ ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผ่านความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขตภาค มีกลุ่มตัวอย่าง ของการศึกษาเป็น พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันตก จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับในเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรและสมรรถนะขององค์กรว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ พนักงานเริ่มมีการปรับทัศนคติให้อยู่ในเชิงบวกส่งผลให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Handford (2011 : 172-182) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพความไว้วางใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแนวทางในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจจากคณะครู โดยใช้การสัมภาษณ์ครู 24 คน จากโรงเรียนที่มีบรรยากาศความไว้วางใจที่สูง และโรงเรียนที่มีบรรยากาศความไว้วางใจที่ต่ำ อย่างละ 3 แห่ง พบว่า ความไว้วางใจของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำ สามารถพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ดังนี้ 1.ความสามารถ 2.ความสม่ำเสมอและความน่าเชื่อถือ 3.การเปิดกว้างทางความคิด 4.การเคารพให้เกียรติกัน 5.ความซื่อสัตย์ 6.ความมีเมตตากรุณา 7.การบริหารความเสี่ยง 8.ความเป็นธรรม 9.การให้อภัย ซึ่งหากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจจากครูและมีบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นและประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

Celep and Yilmazturk (2012 : 5763-5776) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนในองค์กร ภาคการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู จำนวน 315 คน จากโรงเรียนที่ทำการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาของรัฐ จำนวน 18 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .951 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพการทำงานที่จะก่อความไว้วางใจในองค์กร ประกอบไปด้วย 1.ความไว้วางใจต่อระบบบริหารจัดการศึกษา 2.ความไว้วางใจต่อผู้บริหารสถานศึกษา 3.ความไว้วางใจต่อการทำงานเป็นทีม หากบุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ถึง ความมุ่งมั่นขององค์กร ต่อการจัดการเรียนการสอน การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนขององค์กร ภายใต้ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในองค์กร

Nwankpa and Roumani (2014 : 1470-1486) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของความไว้วางใจในองค์กรและจิตสำนึกขององค์กรเกี่ยวกับระบบ ERP กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานในบริษัทในแผนกบัญชีที่มีการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) เวอร์ชัน SAP จำนวน 231 คน ในสหรัฐอเมริกา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความเปิดเผยและความซื่อสัตย์ ความห่วงใยต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน ความน่าเชื่อถือ และการระบุตัวตนต่อองค์กร เป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีอิทธิพลทางตรงต่อการใช้งานระบบ ERP และมีอิทธิพลต่อการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Organizational Mindfulness) การวิจัยครั้งนี้ยังให้เหตุผลว่าความไว้วางใจในองค์กรที่อยู่ในระดับสูง ทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่จากการใช้งานระบบ ERP และอาจจะช่วยลดอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ ERP ตลอดจนสามารถพัฒนาจิตสำนึกของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Demir (2015 : 621-634) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของความไว้วางใจในองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมของภาวะผู้นำครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูจำนวน 378 คน ที่ทำงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐ 21 แห่ง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson product moment correlation) จากการศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของความไว้วางใจในองค์กร เกิดจากสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดการพัฒนาค้นคว้าและภาวะผู้นำในตัวครู ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในองค์กรดังกล่าวข้างต้น โดยความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญ ทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ ซึ่งการดำเนินกิจการภายในองค์กรจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกัน เพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบความสำเร็จ ความไว้วางใจในองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรควรสร้างขึ้นและให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่า องค์กรจะมีรูปแบบการทำงานที่สะท้อนถึงความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ความยุติธรรม และความสามารถขององค์กร ผ่านการให้เกียรติบุคลากร การรักษาคำสัญญา การมอบผลตอบแทนในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การเอาใจใส่บุคลากร การให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การมุ่งพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดการยอมรับและยึดถือเป้าหมายขององค์กร ทำงานอย่างทุ่มเทและสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่องค์กรปฏิบัติกับตนเอง ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่องค์กรใดขาดความไว้วางใจในองค์กร จะทำให้บุคลากรภายในองค์กร ไม่มีความเต็มใจที่จะทำงานหรือให้ความร่วมมือกับองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้เกิดขึ้น จึงจะสามารถอยู่รอดได้ในอนาคตอย่างมีคุณภาพ ที่ผ่านมามีนักวิชาการ นักวิจัย หลายคนให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่พบว่ามีเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่มีบริบทเดียวกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา แต่อาจมีความใกล้เคียงกันในบางประเด็นเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาสนับสนุนและนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน เพื่อช่วยตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้หรือไม่ อันจะนำไปสู่การนำองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ไปใช้ประโยชน์ต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีทั้งหมด 143 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,754 คน ในปีการศึกษา 2565

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 580 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลายตัวแปร มีความจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ Hair, et. al. (2010 : 637) กล่าวว่า งานวิจัยที่ใช้สถิติสำหรับตัวแปรหลายตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ราย ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และป้องกันการผิดพลาดของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 580 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2559 : 7 - 29) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ซึ่งแบ่งกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ออกเป็นเขตพื้นที่บริการและใช้เทคนิคร้อยละ 50 ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นการลดจำนวนของสถานศึกษาที่จะแจกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ทำให้ได้จำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 72 แห่ง

2. ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตำแหน่งงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นหน่วยสุ่ม และเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 547 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 580 คน

จากขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

เขตพื้นที่บริการ	จำนวนโรงเรียน		จำนวนผู้บริหาร		จำนวนครู	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เมือง	28	14	51	8	1215	188
พระประแดง	29	14	30	5	437	68
พระสมุทรเจดีย์	15	8	22	3	350	54
บางพลี	23	12	42	6	716	111
บางบ่อ	35	17	43	7	491	76
บางเสาธง	13	7	26	4	331	51
รวม	143	72	214	33	3540	547
รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น			580			

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565) และ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2565)

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานที่ตั้งของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 26 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา                       | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้                               | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา                       | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การระบุด่วนต่อสถานศึกษา                                      | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ความเสมอภาค  | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามดังต่อไปนี้ บุญจันทร์ สีสันต์ (2560 : 80)

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.2.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีกระบวนการดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา

(2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

(3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

### 3.2.2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

(1) นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ดังต่อไปนี้

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.ธีรภัทร กุโลภาส  | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา<br>คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                                   |
| 2. ผศ.ดร.ปทุมพร เปี้ยถนอม | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  |
| 3. ผศ.ดร.อุษณี ลลิตผลาน   | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิธีการวิจัยและประเมินผล<br>ภาควิชาการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  |
| 4. ดร.พรพิมล ณะศรี        | ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สมุทรปราการ เขต 2  |
| 5. ดร.กัมปนาท วัชรธนาคม   | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์<br>รังสรรค์) วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ<br>สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>สมุทรปราการ เขต 2 |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นนำผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruency) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558ช : 195) โดยมีสูตรดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.1)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

R แทน คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ

$\Sigma$  แทน ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ IOC (Index of Congruency) มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ดังภาคผนวก ค

โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558ค : 195)

(2) ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

(3) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient :  $\alpha$ ) ของ Cronbach โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558ง : 203)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right] \quad (3.2)$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$  แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

$s^2$  แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่มีความน่าเชื่อถือจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป จึงจะถือว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558จ : 204)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.98

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1. การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.85
2. ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.92
3. ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.94
4. ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.91
5. การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.87
6. ความเสมอภาค พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.92

(4) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความไว้วางใจสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผ่านการหาคุณภาพมาจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 580 คน

### 3.3 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการด้วยการให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยคำนึงถึงความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ละเว้นการระบุตัวตน ชื่อสถานศึกษา หรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ รหัสโครงการ EC\_KMITL\_66\_039 และทำเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอิสระการให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ มีสิทธิ์ที่จะยุติการตอบแบบสอบถาม ในระหว่างตอบแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกเสียเวลา ไม่สะดวก หรือไม่สบายใจ กลุ่มตัวอย่างสามารถตัดสินใจว่าจะให้ข้อมูลต่อไปหรือจะขอถอนตัวออกจากการให้ข้อมูลได้ โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ ข้อมูลและสรุปในภาพรวมเท่านั้น เป็นความลับและเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างปลอดภัย ดังนั้นข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รหัสโครงการ EC\_KMITL\_66\_039

3.3.2 ดำเนินการขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 72 โรงเรียน

3.3.3 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลพร้อมแนบคิวอาร์โค้ดสำหรับการตอบแบบสอบถามบนเว็บไซต์ google form จัดส่งผ่านทางไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 580 คน

3.3.4 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนผ่าน google form และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 560 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.55 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้สูตรค่าสถิติพื้นฐาน (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558น :233-236) ดังนี้

3.5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความถี่ คือ  $f$  ได้มาจากการนับจำนวนสมาชิกที่ศึกษา

เมื่อ  $N$  แทน จำนวนข้อมูลประชากร

$n$  แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 3.5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{สูตร } \text{pct} = \frac{n_i}{n_t} \times 100 \quad (3.3)$$

เมื่อ pct แทน ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา  
 $n_i$  แทน จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา  
 $n_t$  แทน จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรค่าสถิติพื้นฐาน (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558ช : 244-245) ดังนี้

## 3.5.2.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.4)$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนใช้ชุดข้อมูล  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเลขคณิต (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2558ช : 172) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

## 3.5.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

$$\text{สูตร } S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}} \quad (3.5)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $\Sigma$  แทน ผลรวม  
 $X$  แทน คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล  
 $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

3.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจะต้องเป็นแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ไปบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อให้ได้องค์ประกอบ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์และแปลความหมายดังนี้

3.5.3.1 เตรียมข้อมูลและตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อมูล ที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ (Hair, et. al. 1989 : 99 อ้างใน สุภมาศ อังคุโชติ. 2551 : 97-98)

(1) การใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค Factor Analysis โดยที่เมื่อ  $r$  คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งทำให้ค่า  $0.00 \leq KMO \leq 1.00$

โดยทั่วไปค่า KMO ต้องมีค่ามากกว่า .50 จึงจะถือว่า ข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

(2) การใช้วิธี Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีสมมติฐานของการทดสอบ ดังนี้

$H_0$  : Correlation matrix เป็น Identity matrix (เมทริกซ์ที่มีค่าในแนวทแยงเป็น 1 ค่า นอกแนวทแยงเป็น 0) หรือตัวแปรต่าง ๆ ไม่สัมพันธ์กัน

$H_1$  : Correlation matrix ไม่เป็น Identity matrix หรือตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญ แสดงว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3.5.3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างระหว่างโมเดลองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งโมเดลมีลักษณะตามกรอบแนวคิดในการวิจัย มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

(1) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวิจัย โดยการพิจารณาความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมมติฐานการวิจัย (สุภมาศ อังคุโชติ และคณะ.

2553: 21-25) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าดัชนีเหล่านี้ ได้แก่  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1.1) ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics :  $\chi^2$ ) ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบค่านี้ ผู้วิจัยต้องการให้ค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือเข้าใกล้ศูนย์ ( $p > .05$ ) จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1.2) ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square Ratio :  $\frac{\chi^2}{df}$ ) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค - สแควร์กับองศาอิสระ โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดว่าควรมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1.3) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of Fit Index = GFI) เป็นค่าที่แสดงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล หากค่า  $\frac{\chi^2}{df}$  มีค่าสูง ผู้วิจัยจะปรับโมเดลใหม่ แล้ววิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง ถ้าค่า  $\chi^2$  ที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ใหม่นี้ มีค่าลดลงกว่าค่าแรก แสดงว่าโมเดลใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่า GFI ควรมีค่ามากกว่า .90

(1.4) ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of Fit Index = AGFI) เป็นค่าที่แสดงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ ผู้วิจัยจะพิจารณาว่าหากค่า AGFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1.5) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index = CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจะพิจารณาว่าหากค่า CFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1.6) ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Squared Error of Approximation = RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไคสแควร์ ว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง ผู้วิจัยจะพิจารณาว่าหากค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(1.7) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual standardized : RMR) เป็นดัชนีที่บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลสองโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะพิจารณาว่าหากค่า standardized RMR มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยเกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของโมเดล (สุภมาศ อังศุโชติและคณะ. 2551 : 125-126)

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์ระดับความกลมกลืน
ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	P-value > 0.05
ค่าไคสแควร์ ( $\frac{\chi^2}{df}$ )	$\frac{\chi^2}{df} \leq 2$
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	GFI > 0.90
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	AGFI > 0.90
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	CFI > 0.90
ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	RMSEA $\leq$ 0.05
ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR)	Standardized RMR < 0.05

(2) การประเมินโมเดลการวัด การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลการวัด ต้องพิจารณาทั้งความตรง (validity) และความเที่ยง (reliability) (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ. 2553 : 25-26) ดังนี้

(2.1) ความตรง หมายถึง ความสามารถของตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล เพื่อพิจารณาทดสอบว่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 0 หรือไม่ โดยผู้วิจัยจะพิจารณาจากความมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าน้ำหนักขององค์ประกอบควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t-value > |1.96|) (Diamantopoulos and Sigaw. 2000 : 61) และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า .30 (ยุทธ ไทยวรรณ. 2556 : 64)

(2.2) ความเที่ยง หมายถึง ความคงเส้นคงวาของการวัด หรือระดับที่ตัวแปรปราศจากความคลาดเคลื่อน โดยผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability,  $\rho_c$ ) ใช้เกณฑ์พิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ควรมีค่ามากกว่า 0.60 และความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกลบออกได้ (average variance extracted,  $\rho_v$ ) ควรมีค่ามากกว่า 0.50

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ผลและการแปลความหมายของการวิจัย มีความสะดวกและมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปรผลข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X^2$  แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square)

df แทน องศาอิสระ (Degree of Freedom)

p แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ

GFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน

AGFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว

CFI แทน ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ

RMSEA แทน ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า

Standardized RMR แทน ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน

$R^2$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

b แทน น้ำหนักองค์ประกอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

- a แทน การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา
- b แทน ความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้
- c แทน ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา
- d แทน ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา
- e แทน การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา
- f แทน ความเสมอภาค

## 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
ผู้บริหารสถานศึกษา	33	5.90
ครู	527	94.10
<b>รวม</b>	<b>560</b>	<b>100</b>
<b>ที่ตั้งของสถานศึกษา</b>		
อำเภอเมือง	189	33.80
อำเภอพระประแดง	74	13.20
อำเภอพระสมุทรเจดีย์	56	10.00
อำเภอบางพลี	98	17.50
อำเภอบางบ่อ	90	16.10
อำเภอบางเสาธง	53	9.50
<b>รวม</b>	<b>560</b>	<b>100</b>
<b>ขนาดของสถานศึกษา</b>		
เล็ก	26	4.60
กลาง	186	33.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใหญ่	278	49.60
ใหญ่พิเศษ	70	12.50
รวม	560	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 560 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 และครูจำนวน 527 คน คิดเป็นร้อยละ 94.10 เมื่อพิจารณาตำแหน่งที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอเมือง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 รองลงมา คือ อำเภอบางพลี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 อำเภอบางบ่อ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 16.08 อำเภอพระประแดง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 13.21 อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และอำเภอบางเสาธง จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 9.46 เมื่อพิจารณาขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 278 คิดเป็นร้อยละ 49.64 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 33.22 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

##### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจำแนกตามภาพรวมและรายด้าน สามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.2** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา	4.19	0.52	มาก	6
ความรู้สึกรู้ว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้	4.22	0.53	มาก	5
ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา	4.26	0.47	มาก	2
ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา	4.30	0.49	มาก	1
การระบุตัวตนต่อองค์กร	4.23	0.55	มาก	4
ความเสมอภาค	4.26	0.52	มาก	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $S = 0.42$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $S = 0.49$ ) รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $S = 0.47$ ) ลำดับที่ 3 คือ ความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $S = 0.52$ ) ลำดับที่ 4 คือ การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $S = 0.55$ ) ลำดับที่ 5 คือ ความรู้สึกรู้ว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $S = 0.53$ ) และลำดับสุดท้าย คือ การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S = 0.52$ ) โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

#### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกรายด้านและรายข้อ

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจำแนกตามรายด้านและรายข้อ สามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.3-4.8

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา จำแนกรายด้านและรายข้อ

การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 สถานศึกษาเต็มใจที่จะเอาใจใส่ห่วงใยครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.97	0.87	มาก	4
ข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว ของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.23	0.79	มาก	2
ข้อที่ 3 สถานศึกษาทำความเข้าใจ เกี่ยวกับความต้องการของครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.19	0.73	มาก	3
ข้อที่ 4 สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติที่จะตอบสนองความต้องการ โดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	4.37	0.75	มาก	1
รวม	4.19	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19, S = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 4 สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติที่จะตอบสนองความต้องการ โดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.37, S = 0.75$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.23, S = 0.79$ ) ลำดับที่ 3 คือ ข้อที่ 3 สถานศึกษาทำความเข้าใจ เกี่ยวกับความต้องการของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.19, S = 0.73$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาเต็มใจที่จะเอาใจใส่ห่วงใยครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.97, S = 0.87$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.4** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 สถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหา	4.17	0.76	มาก	3
ข้อที่ 2 สถานศึกษากำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน	4.32	0.76	มาก	1
ข้อที่ 3 สถานศึกษารักษาความมั่นคงสัญญา ที่ให้ไว้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.18	0.73	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ,  $S = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่ 2 สถานศึกษากำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $S = 0.76$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ข้อที่ 3 สถานศึกษารักษาความมั่นคงสัญญา ที่ให้ไว้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $S = 0.73$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหา ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $S = 0.76$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.5** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 กลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.32	0.77	มาก	2
ข้อที่ 2 ความชำนาญในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.21	0.76	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 3 การประเมินแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.33	0.75	มาก	1
ข้อที่ 4 การบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.23	0.74	มาก	4
ข้อที่ 5 ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.28	0.79	มาก	3
ข้อที่ 6 สถานศึกษามีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ	4.20	0.77	มาก	6
รวม	4.26	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, S = 0.47$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 3 การประเมินแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.33, S = 0.75$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อที่ 1 กลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.32, S = 0.77$ ) ลำดับที่ 3 คือ ข้อที่ 5 ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.28, S = 0.79$ ) ลำดับที่ 4 คือ ข้อที่ 4 การบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.23, S = 0.74$ ) ลำดับที่ 5 คือ ข้อที่ 2 ความชำนาญในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.21, S = 0.76$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 6 สถานศึกษามีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.20, S = 0.77$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.6** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นจริงในการทำงานร่วมกัน	4.35	0.77	มาก	1
ข้อที่ 2 สถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน	4.23	0.80	มาก	5
ข้อที่ 3 การดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.79	มาก	3
ข้อที่ 4 สถานศึกษาไม่มีการปฏิเสธความรับผิดชอบ	4.27	0.73	มาก	4
ข้อที่ 5 สถานศึกษาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.77	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ,  $S = 0.49$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นจริงในการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $S = 0.77$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อที่ 5 สถานศึกษาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $S = 0.77$ ) ลำดับที่ 3 คือ ข้อที่ 3 การดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $S = 0.79$ ) ลำดับที่ 4 คือ ข้อที่ 4 สถานศึกษาไม่มีการปฏิเสธความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.27$ ,  $S = 0.73$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2 สถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและความรู้สึกของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $S = 0.80$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.7** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา จำแนกรายด้านและรายชื่อ

การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษาหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.19	0.80	มาก	2
ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.31	0.80	มาก	1
ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกล้อล่ยตามกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา	4.18	0.77	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $S = 0.55$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $S = 0.80$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษาหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.19$ ,  $S = 0.80$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกล้อล่ยตามกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $S = 0.77$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 4.8** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเสมอภาค จำแนกรายด้านและรายชื่อ

ความเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 1 ความยุติธรรมของสถานศึกษาในการบริหารงาน	4.33	0.80	มาก	1
ข้อที่ 2 การปฏิบัติของสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม	4.24	0.76	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความเสมอภาค	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S	แปลผล	ลำดับที่
ข้อที่ 3 การเคารพของสถานศึกษาเกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.31	0.79	มาก	2
ข้อที่ 4 ความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบการลงโทษของสถานศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.78	มาก	4
ข้อที่ 5 ความเท่าเทียมในการให้สิ่งตอบแทนของสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.21	0.85	มาก	5
รวม	4.26	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ด้านความเสมอภาค ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, S = 0.52$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 ความยุติธรรมของสถานศึกษาในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.33, S = 0.80$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ข้อที่ 3 การเคารพของสถานศึกษาเกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.31, S = 0.79$ ) ลำดับที่ 3 คือ ข้อที่ 2 การปฏิบัติของสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.24, S = 0.76$ ) ลำดับที่ 4 คือ ข้อที่ 4 ความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบการลงโทษของสถานศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.22, S = 0.78$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5 ความเท่าเทียมในการให้สิ่งตอบแทนของสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.21, S = 0.85$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมาก

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำผลตามลำดับดังนี้

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis)

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าองค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากองค์กร ความรู้สึกที่พึงพอใจ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ การระบุตัวตนต่อองค์กร และความเสมอภาค เป็นองค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลปรากฏรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบค่า KMO and Bartlett's Test องค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		.916
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	196.637
	df	15
	Sig.	<.001

\*\*p<.01

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ .916 พบว่า มีค่ามากกว่า .05 และจากการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่า Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมด มีความสัมพันธ์กัน ในขนาดที่เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

#### 4.3.2 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ สามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา  
ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

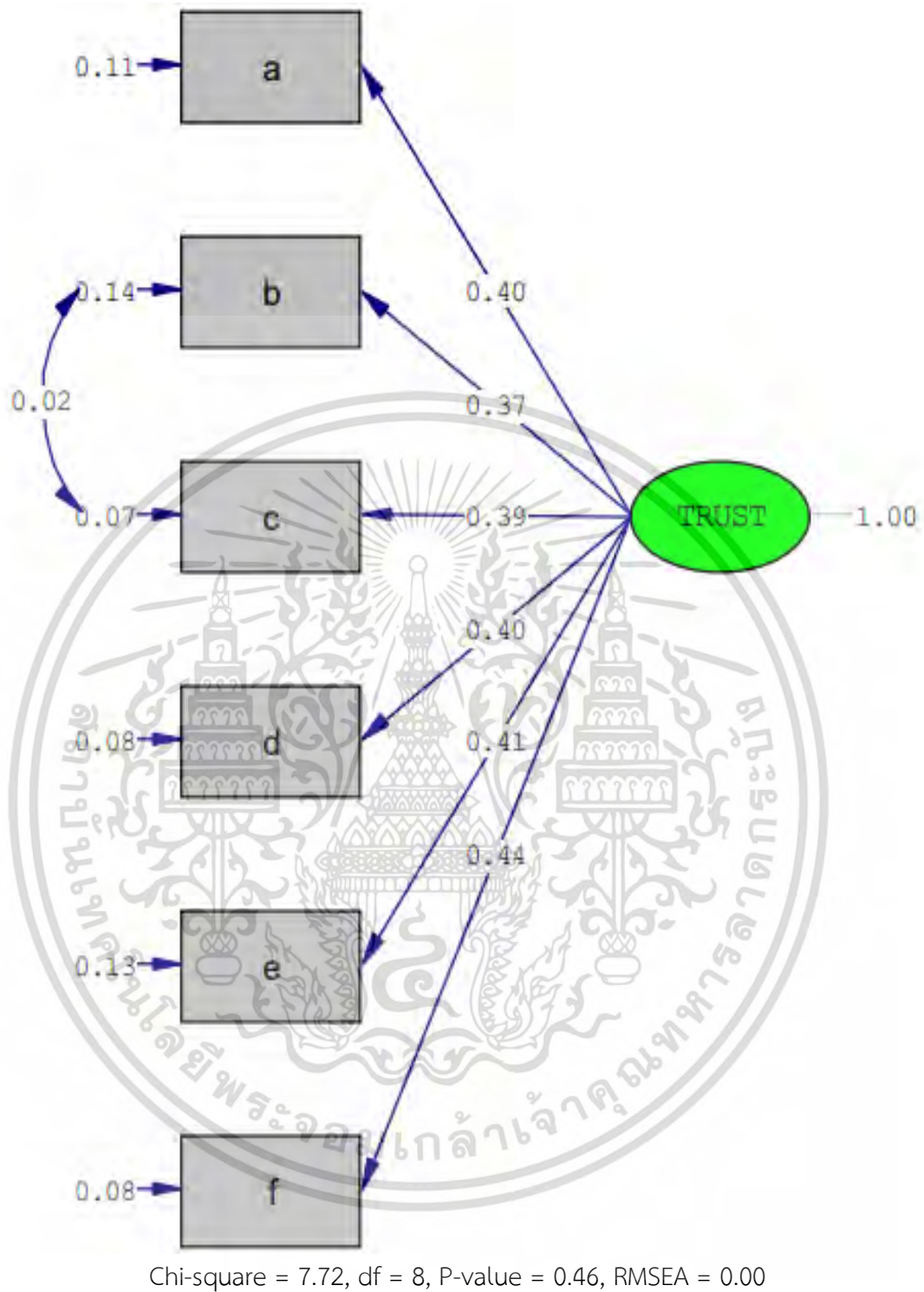
ตัวแปร	a	b	c	d	e	f
a	1.000					
b	.549**	1.000				
c	.649**	.640**	1.000			
d	.640**	.569**	.668**	1.000		
e	.578**	.551**	.622**	.597**	1.000	
f	.639**	.559**	.695**	.698**	.632**	1.000

\*\*p < .01

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p < .01$ ) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา (d) และความเสมอภาค (f) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .698 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ ความรู้สึกว่า สถานศึกษาพึงพาได้ (b) และการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา (e) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .551 ซึ่งแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ทั้งนี้ความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปกติ คือ ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้จะต้องมีความสัมพันธ์กันไม่น้อยกว่า .30 พบว่า ผ่านการตรวจสอบ ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

#### 4.3.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า  $\chi^2 = 7.72$  ;  $df = 8$  ;  $P\text{-value} = 0.46$  ;  $RMSEA = 0.00$  โดยแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 4.1 และมีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.11



ภาพที่ 4.1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบความไว้วางใจ  
ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	t-value	สัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนัก ( $R^2$ )
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน</b>				
1) การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา (a)	0.40	0.02	21.18	0.60
2) ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ (b)	0.37	0.02	18.00	0.48
3) ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา (c)	0.39	0.02	23.29	0.69
4) ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา (d)	0.40	0.02	22.92	0.67
5) การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา (e)	0.41	0.02	20.10	0.56
6) ความเสมอภาค (f)	0.44	0.02	23.77	0.70
$\chi^2 = 7.72$ ; $df = 8$ ; $\frac{\chi^2}{df} = 0.97$ ; $p = 0.46$ ; $GFI = 1.00$ ; $AGFI = 0.99$ ; $CFI = 1.00$ ; Standardized RMR = 0.01; RMSEA = 0.00; RMR = 0.00				

ค่า  $t > 1.96$ ;  $p < .05$

เมื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 7.72 ที่ค่าความเป็นอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ 8 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) เท่ากับ 0.46 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.90 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา มีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized RMR) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่าโมเดล ความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ในแต่ละด้าน พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.37 ถึง 0.44 โดยด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ ความเสมอภาค ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.44 ซึ่งทุกด้านมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ค่าสถิติ  $t > 1.96$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าตั้งแต่ 0.48 -0.70 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมากที่สุด คือ ความเสมอภาค มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 70

#### 4.3.4 ผลการหาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง

นอกจากการตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยยังได้ทำการประเมินโมเดลการวัด เพื่อวัดความน่าเชื่อถือของโมเดล จากผลการหาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability,  $\rho_c$ ) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted,  $\rho_v$ ) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้

ตัวแปรแฝง	ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ( $\rho_c$ )	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ ( $\rho_v$ )
องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	0.90	0.62

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability,  $\rho_c$ ) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted,  $\rho_v$ ) พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงได้องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่สูงและยอมรับได้ ส่วนค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.62 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงได้ว่า องค์ประกอบทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเดิมในองค์ประกอบได้สูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปว่าองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา

2) ความรู้สึกว่าสถานศึกษาฟังเขาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3) ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา
- 4) ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา
- 5) การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา
- 6) ความเสมอภาค



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

##### 5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

5.1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 3,754 คน

5.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 580 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยโดยใช้หลายตัวแปร มีความจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ Hair, et. al. (2010 : 637) กล่าวว่า งานวิจัยที่ใช้สถิติสำหรับตัวแปรหลายตัว ควรใช้ กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ราย ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม และป้องกันการผิดพลาด ของการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 580 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)

##### 5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานที่ตั้งของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ จำนวน 26 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ มีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.98

#### 5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รหัสโครงการ EC\_KMITL\_66\_039 จากนั้นดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากส่วนบริหารวิชาการและบัณฑิตศึกษา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 72 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแนบคิวอาร์โค้ดสำหรับการตอบแบบสอบถามบนเว็บไซต์ google form จัดส่งผ่านทางไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนผ่าน google form และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 560 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.55 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

#### 5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.1.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบของความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.5.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.1.6 สรุปผลการวิจัย

5.1.6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ระดับประถมศึกษา จังหวัด สมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของ สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่ 1 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 คือ ด้านความเสมอภาค ลำดับที่ 4 คือ ด้านการระบุดำเนินการต่อสถานศึกษา ลำดับที่ 5 คือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.6.2 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่าองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า  $\chi^2$ ; df; *p-value*;  $\frac{\chi^2}{df}$  ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าราก ของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสอง ของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized RMR) พบว่าค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ ทุกค่า ดังตารางที่ 3.2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง พบว่า ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ ความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.37-0.44 โดยด้านที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด คือ ความเสมอ ภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.44 รองลงมา คือ การระบุดำเนินการต่อสถานศึกษา มีค่าน้ำหนัก ขององค์ประกอบเท่ากับ 0.41 ลำดับที่ 3 และ 4 มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่เท่ากัน คือ การรับรู้ ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา และความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของ สถานศึกษา มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 0.40 ลำดับที่ 5 คือ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ ของสถานศึกษา มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 0.39 และลำดับสุดท้าย คือ ความรู้สึกรู้ว่า สถานศึกษาพึ่งพาได้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเท่ากับ 0.37 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ การทำนาย ( $R^2$ ) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ มีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.48-0.70 โดยด้านที่มีค่าความแปรปรวนร่วมกันกับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ มากที่สุด คือ ความเสมอภาค ร้อยละ 70 รองลงมา คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 69 ลำดับที่ 3 คือ ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 67 ลำดับที่ 4 คือ การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 60 ลำดับที่ 5 คือ การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 56 และลำดับสุดท้าย คือ ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ มีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ร้อยละ 48

เมื่อผู้วิจัยประเมินโมเดลการวัด ด้วยการพิจารณาจากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (construct reliability,  $\rho_c$ ) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ (average variance extracted,  $\rho_v$ ) พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งมีความมากกว่า 0.60 แสดงได้ว่ามีค่าความเที่ยงสูง และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.62 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 แสดงได้ว่าองค์ประกอบทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเดิมในองค์ประกอบได้สูง

ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โมเดลองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน คือ การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา และความเสมอภาค มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับที่ยอมรับได้

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการ มาวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่าโมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดทฤษฎี มีความตรงหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา ความรู้สึกที่สถานศึกษาพึงพาได้ ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา และความเสมอภาค มีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ผู้วิจัยที่ได้มาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักวิชาการ Reynolds (1997 : 25-29), Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-42), Tschannen-Moran (2014 : 129-132), Alston (2014 : 87-91), Robbins and Judge (2018 : 231-233), Nwankpa and Roumani (2014 : 1471-1473) อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบความไว้วางใจทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความสำคัญที่สร้างความเชื่อใจหรือความเชื่อมั่นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ (Shockley-Zalabak, et. al. 2010 : 31-34) ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ (Robbins and Judge. 2018 : 232) การรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา (Tschannen-Moran. 2014 : 129-132) ความรู้สึกว่าสถานศึกษาฟังพาได้ (Alston. 2014 : 89-90) การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา (Nwankpa and Roumani. 2014 : 1473) และความเสมอภาคของสถานศึกษา (Reynolds. 1997 : 27-29) ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดความไว้วางใจในสถานศึกษาต่อไป โดยความไว้วางใจในสถานศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้ ภายใต้แนวทางในการทำงานที่ชัดเจน พร้อมให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการ สถานศึกษามีกลยุทธ์ ความชำนาญ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย คำนึงหลักความเสมอภาคภายในสถานศึกษา สร้างความรู้สึกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รู้ว่าตนเองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ให้มีความสำคัญกับการเอาใจใส่ ห่วงใย ส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ตลอดจนสนใจสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งการดำเนินงานภายในสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องร่วมกันทำงานและช่วยเหลือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Tschannen-Moran (2014 : 129-132) ที่กล่าวว่า ความรู้สึกที่ฟังพาได้ เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าจะได้รับความช่วยเหลือ เมื่อตนเองต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือองค์กร สอดคล้องกับ Alston (2014 : 87-91) ที่กล่าวว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือทั้งด้านการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ตั้งใจรับฟังความคิดเห็นหรือข้อกังวลของบุคลากร ตอบแทนผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน องค์กรมีการสื่อสาร เปิดเผยข้อมูล อย่างตรงไปตรงมาและรอบด้าน ยึดมั่นในความถูกต้องและมีมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nwankpa and Roumani (2014 : 1471-1473) ที่พบว่า ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจ เป็นความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Judge. (2018 : 231-233) ที่กล่าวว่า องค์กรมีความน่าเชื่อถือ รักษาคำพูด ปฏิบัติกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ให้ความสำคัญต่อบุคลากร มีมาตรฐานเดียวกัน ให้ความสำคัญกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับแนวคิดของ Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-42) ที่กล่าวว่า ความเชื่อมั่นต่อความสามารถ เป็นความเชื่อมั่นของบุคลากรที่เชื่อว่า องค์กรมีกลยุทธ์ การตัดสินใจ สมรรถนะที่สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่องค์กรคาดการณ์เอาไว้ พร้อมทั้งมีการสร้างความผูกพันกับบุคลากร โดยการให้ความสำคัญว่าบุคลากรก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997 : 25-27) ที่กล่าวถึงหลักความเสมอภาคว่า ผู้บริหารหรือองค์กร จะมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนตัว ให้ความเท่าเทียมในการได้รับสิ่งตอบแทนหรือลงโทษตามกฎหมาย ระเบียบ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเป็นบวกทุกค่า ซึ่งผู้วิจัยจัดเรียงตามลำดับ น้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปน้อย และสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบความเสมอภาค เป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นอันดับหนึ่ง อาจเนื่องจากความเสมอภาคเป็นสิ่งที่สะท้อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงความยุติธรรมในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา คำนึงถึงการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ การให้สิ่งตอบแทนของสถานศึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997 : 27) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านความเสมอภาค เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารหรือองค์กร จะปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสนใจ ให้ความยุติธรรม มีความโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ นวลฉวี พะโน (2551 : 26) กล่าวว่า องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงานกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ สมพร สังข์เพิ่ม (2555 : 27) กล่าวว่า องค์กรมีการบริหารจัดการที่ให้บุคลากร ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตและแสดงออก ในสิทธิหรือกำหนดแนวทางร่วมกันในการทำงาน ได้รับความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ และการได้รับผลตอบแทน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อิศรชัย หงส์ชาติ (2560 : 11) กล่าวว่า องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน การปกครอง เคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ ผุงเพิ่ม ตระกูล (2554 : 92-187) ที่ศึกษาความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเรื่องความยุติธรรมภายในองค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความไว้วางใจ หากองค์กรใดที่ขาดความไว้วางใจในองค์กรแล้ว จะทำให้องค์กรขาดการสนับสนุนจากบุคลากรและขาดความเต็มใจในการร่วมมือ

2. องค์ประกอบการระบุตัวตนต่อสถานศึกษา เป็นด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบรองลงมา อาจเนื่องจากการระบุตัวตนต่อสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สะท้อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีความรู้สึกที่ตนเองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ยึดถือเป้าหมาย เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นได้เห็นไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และค่านิยมของสถานศึกษา หากสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จะทำให้ตนเองรู้สึก คล้อยตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 42) กล่าวว่า องค์ประกอบความไว้วางใจในองค์กร ด้านการระบุตัวตนต่อองค์กร เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีความผูกพันกับองค์กร ได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alston (2014 : 90) กล่าวว่า บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินกิจการ รับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรืออันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพิมพ์า จรรย์รัตนกุล และ พรรคพล กิริติภราดร (2561 : 603) ที่พบว่า การดำเนินงานขององค์กร ที่เหมาะสมกับแนวคิด หรือรูปแบบการทำงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ และคณะ (2563 : 194) พบว่า บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในฐานะสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ สุธินี ฤกษ์ขำ (2564 : 31) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ การระบุตัวตนต่อองค์กรต่อความมุ่งมั่น ผูกพันและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว จะเสมือนว่าเป็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ต้นหยง แก้วขวัญขำ และ ภาสกร เตวิชพงศ์ (2562 : 53) ที่พบว่า บุคลากรที่มีใน องค์กรสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรสูง จะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรสูงตาม ไปด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มลทิรา สนสุข (2552 : 79-89) ที่พบว่า องค์กรจำเป็นต้องมี การสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพัน มีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

3. องค์ประกอบความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา อาจเนื่องจากความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงการทำงานของสถานศึกษาที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ในการทำงานร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความรู้สึกจากครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน โดยไม่มีผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภายหลัง พร้อมให้ตรวจสอบกระบวนการทำงานของสถานศึกษาและไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ ในภายหลัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997 : 26-27) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบความ ไว้วางใจในองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือ เป็นสิ่งที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่า องค์กรมีความ เปิดเผยจริงใจและซื่อสัตย์ต่อบุคลากร มีความจริงใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือรับฟังความคิดเห็น จากบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Tschannen-Moran (2014 : 132-133) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบความไว้วางใจในองค์กร ด้านความรู้สึกถึงความซื่อสัตย์ว่า องค์กรจะยึดถือปฏิบัติตาม คำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับบุคลากร และองค์กรไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไป ให้ผู้อื่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Shockley-Zalabak (2010 : 31-34) ที่กล่าวว่า การที่ บุคลากรให้หรือเปิดเผยข้อมูล ตนเองจะได้รับการมองเห็นคุณค่าจากองค์กร และไม่ก่อให้เกิด

ผลกระทบต่อนตนเองในภายหลัง รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nwankpa and Roumani

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2014 : 1482-1483) ที่พบว่า องค์กรสามารถแบ่งปันข้อมูลด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Alston (2014 : 88-89) ที่กล่าวว่า องค์กรมีการสื่อสาร เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและรอบด้าน มีความเต็มใจที่จะเปิดรับความคิดเห็นใหม่ มีความโปร่งใสในการทำงาน ยึดมั่นในความถูกต้องและธรรมาภิบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลวรรณ เจริญวิลาวัณย์ (2564 : 62-65) ที่พบว่า องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันภายในองค์กร จะทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและความเข้าใจกันมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์กรความรู้ต่าง ๆ จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากรไปกับการลองผิดลองถูก

4. องค์กรประกอบการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา อาจเนื่องจากการรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนจากสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงความห่วงใย เอาใจใส่ อย่างเต็มใจของสถานศึกษา ที่จะส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว พยายามทำความเข้าใจความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนมีแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่จะตอบสนองต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังแนวคิดของ Tschannen-Moran (2014 : 129-130) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านการรับรู้ถึงความปรารถนาดีว่า บุคลากรจะได้รับความเป็นห่วงเป็นใย ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลภายในองค์กร ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว และสอดคล้องกับแนวคิดของ Alston (2014 : 59-64) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบความไว้วางใจในองค์กร ด้านความห่วงใยต่อบุคลากรว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร จัดให้มีสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins and Jude (2018 : 231-233) ที่กล่าวว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและข้อกังวลของบุคลากร สร้างโอกาสที่ทำให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตอบแทนผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน สอดคล้องกับ ธัญญา อ่อนระยับ (2560 : 99-114) ที่พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนในด้านการงาน ให้คุณค่าในผลงาน สามารถให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา ทองศรี (2555 : 97-104) ที่พบว่า ความไว้วางใจภายในองค์กรสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรได้ ซึ่งการที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง จะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและคาดหวังว่าองค์กรจะนำพาบุคลากรทุกคนประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน นำมาสู่ความไว้วางใจภายในองค์กรในระดับสูง

5. องค์กรประกอบความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา อาจเนื่องจากความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สะท้อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงความสามารถ ความชำนาญ กลยุทธ์ และแนวทางในการทำงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน อีกทั้ง

สถานศึกษามีการบริหารทรัพยากร มีความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Shockley-Zalabak, et. al. (2010 : 29-31) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถ เป็นความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีกลยุทธ์ มีการตัดสินใจ มีสมรรถนะ และทักษะที่สามารถทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานหรือสิ่งที่้องค์กรคาดหวัง อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tschannen-Moran (2014 : 129-137) กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถว่า องค์กรมีความสามารถในการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นต่อความสามารถของ Aston (2014 : 89-90) ว่า องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Robbins and Judge (2018 : 232) ที่กล่าวว่า องค์กรมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานนั้น ๆ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร และสอดคล้องกับหลักการของ Storey, et. al. (2002 : 8-9) ที่กล่าวว่า องค์กรควรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารองค์ให้ เกิดประสิทธิภาพ และองค์กรต้องมีมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการกำหนดและสื่อสารวิธีการทำงานให้บุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทขององค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชมนาด ฉางวัง (2554 : 62-86) ที่พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่ามีความสามารถ มีความน่าเชื่อถือ จึงทำให้พยาบาลยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผลของการปฏิบัติการดีขึ้นตามไปด้วยและพยาบาลวิชาชีพมีความไว้วางใจในองค์กรสูง พยาบาลจะมีผลการปฏิบัติงานสูงด้วย

6. องค์ประกอบความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ อาจเนื่องจากความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึ่งพาได้ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นถึงแนวทางในการให้ความช่วยเหลือของสถานศึกษาเมื่อตนเองประสบปัญหาในการทำงาน อีกทั้งสถานศึกษารักษาความน่าเชื่อถือที่ไว้ไว้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alston (2014 : 90) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ในด้านความรู้สึกว่าพึ่งพาได้ว่า องค์กรมีแนวทางในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือบุคลากรชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds (1997 : 29-42) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความไว้วางใจในองค์กร ด้านความรู้สึกว่าพึ่งพาได้ว่า ผู้บริหารหรือองค์กรจะต้องมีความน่าเชื่อถือและมีความรับผิดชอบ มีการรักษาคำพูดอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nwankpa and Roumani (2014 : 1482-1483) ที่พบว่า องค์กรมีความยึดมั่นและกระทำตามสัญญาที่เคยให้ไว้กับบุคลากร มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือกับบุคลากรที่ชัดเจน และยังคงสอดคล้องกับหลักการของ Noe, et. al. (2012 : 70) ที่กล่าวว่า องค์กรควรรักษาความน่าเชื่อถือที่ไว้ไว้กับบุคลากร มีความจริงใจที่จะสร้างระบบ

ในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือที่ชัดเจนแก่บุคลากร เพื่อจะช่วยให้บุคลากร  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ประโยชน์ในวงจำกัด เมื่อผู้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนได้  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความร่วมมือ หุ่นเทศความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และสอดคล้องกับหลักการของ จิตติมา อัครนิติพงศ์ (2556 : 200) ที่กล่าวว่า องค์กรมีแผนการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการคาดการณ์ หรือการวิเคราะห์จากการคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร เพื่อแนะนำแนวทางในการทำงาน จะทำให้ บุคลากรเกิดขวัญ กำลังใจ เกิดความไว้วางใจเชื่อมั่นว่าจะได้รับการดูแลจากองค์กรบนบรรทัดฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธนา สุนทรสสิต (2556 : 89-157) ที่พบว่า บุคลากร มีความมั่นใจในระบบการบริหารงานขององค์กร รักษาคำสัญญา เอาใจใส่บุคลากร ให้การช่วยเหลือและ สนับสนุนบุคลากร จะก่อให้เกิดความไว้วางใจในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ด้าน สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในสถานศึกษาต่อไป

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ด้าน มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความไว้วางใจใน สถานศึกษา ดังนั้นหากสถานศึกษาใดสามารถสร้างบรรยากาศหรือวัฒนธรรมของความไว้วางใจให้ เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ ย่อมทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ตั้งไว้

5.3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเสมอภาค มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ระบบการสร้างแรงจูงใจหรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึง ความเสมอภาค เพื่อส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจในสถานศึกษา

5.3.1.3 ผลการผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับ ประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าสถานศึกษาฟังพาได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ น้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีการทบทวนถึง มาตรการในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้ครู เกิดความไว้วางใจต่อสถานศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้านนั้น มีความตรงเชิงโครงสร้าง ดังนั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตอื่น ๆ เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนขององค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา

5.3.2.2 จากผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง มี 6 ด้าน ควรมีการศึกษาตัวบ่งชี้ขององค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในแต่ละด้านเพิ่มเติม

5.3.2.3 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.37-0.44 ถือว่าไม่แตกต่างกันมาก ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

5.3.2.4 จากผลวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความเสมอภาค มีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา

5.3.2.5 จากผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ดีกว่าพึงพาได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ด้านความรู้ดีกว่าสถานศึกษาพึงพาได้

## บรรณานุกรม

กรรณิกา ทองศรี. 2555. “การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โตโยต้าแห่งหนึ่ง.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กษมา ช่วยยิ้ม. 2563. “การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.” ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2554. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2559. การวิเคราะห์ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. 2562. พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

กาญจนา สังข์ผาด. 2559. “การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

การยาสูบแห่งประเทศไทย. 2565. คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการยาสูบแห่งประเทศไทย (ฉบับปรับปรุง) ปีงบประมาณ 2565. กรุงเทพฯ : การยาสูบแห่งประเทศไทย.

กุลทัต หงส์ขยางกูร และปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. 2560. การสร้างและการบริหารเครือข่าย. สงขลา : สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จิตติมา อัครธิติพงศ์. 2556. เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ Human Resource Development. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548. การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. เข้าถึงได้จาก <https://home.kku.ac.th/somphu/236402/spss/spss.htm>

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. “ความไว้วางใจในองค์กรของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบองค์กรภาครัฐ ภาควิสาหกิจและภาคเอกชน.” ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชมนาด ฉางวัง. 2554. “ความไว้วางใจในองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับ ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครนายก.”  
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไชยันต์ สกฤตศรีประเสริฐ. 2561. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.” วารสารจิตวิทยาคลินิก.  
 44(1) : 1-16.
- ฐิติมา หล้าทอง. 2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม  
 ยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” รัฐประศาสนศาสตร์  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณเรศ กาญจนเมธากุล. 2556. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการใช้อำนาจ ความผูกพันต่อ  
 องค์กร และการคงอยู่ของหัวหน้างานในวิสาหกิจครอบครัว.” ปรัชญาดุสิตบัณฑิต  
 สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ณัฐพัชร์ ตั้งติยะพันธ์. 2559. “ความเชื่อในอำนาจการควบคุม และความไว้วางใจในองค์การ  
 ที่พยากรณ์พลังจูงใจในการทำงานเชิงจิตวิทยาของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
 อุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
 พระนครเหนือ.
- ต้นหยง แก้วขวัญข้า และภาสกร เตรีขงศ์. 2562. “บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความภาคภูมิใจ  
 แห่งตนในองค์การในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและความเป็น  
 อันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร.” หน้า 49-56. ในการประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลป  
 ศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
 ลาดกระบัง.
- ธัญญา อ่อนระยับ. 2560. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน  
 และความผูกพันของบุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.” รัฐประศาสนศาสตร์  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ. คณะสังคมศาสตร์และ  
 มนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2555. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis  
 – CFA).” วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 2(1) : 68-74.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นวลฉวี พะโน. 2551. “การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11.” พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
การบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. **วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง สำหรับการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ :  
มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). 2561. **จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ทางธุรกิจ  
(Code of Business Conduct).** กรุงเทพฯ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การบินกรุงเทพ.
- บริษัท ซีอีเอส จำกัด (มหาชน). 2565. **จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct).** กรุงเทพฯ :  
ซีอีเอส.
- บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. 2556. **ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณพนักงาน  
บริษัท วิทยูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พ.ศ.2556.** กรุงเทพฯ :  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล วิทยูการบินแห่งประเทศไทย.
- ประพิมพ์ภา จรรย์รัตนกุล และพรศพล กิรติภราดร. 2561. “อิทธิพลส่งผ่านของการระบุด่วนต่อ  
องค์การในความสัมพันธ์ระหว่างความเข้ากัน ระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพัน  
ทางความรู้สึกต่อพรรคการเมือง.” **วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์.** 39(1)  
: 601-610.
- ประสพชัย พสุนนท์. 2558. “ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์  
Validity of Questionnaire for Social science Research.” **วารสารสังคมศาสตร์.**  
18(1) : 375-396.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร. 2548. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มี  
ผลต่อความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. 2561. “ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ  
ของพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย.” รายงานการวิจัย.  
คณะกรรมการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พรณิ ลีกิจวัฒน์. 2558. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. 2547. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : แฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีส์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. 2554. “ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มลทิรา สุนสุข. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2556. **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์, ชวนชื่น อัครกะวิขชา และธนฤต สังข์เฉย. 2563. “ความไม่มั่นคงในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : การศึกษาการระบุด่วนต่อองค์กรและการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน.” **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. 7(2) : 188-197.
- วรรัตน์ นิยมไทย. 2555. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน ชุมชนและความไว้วางใจในโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร.” ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- วรินทร์ รongกลัด. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและอาหารแห่งหนึ่ง.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมลวรรณ เจริญวิลาวัณย์. 2564. “อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกและความไว้วางใจต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขตภาคตะวันตก.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). 2564. **รายงานผล O-NET ด้วยแผนที่ประเทศไทย**. เข้าถึงได้จาก : <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3121>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมพร สังข์เพิ่ม. 2555. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์. คณะสถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สร้อยญา จุฑานิล. 2556. “การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” รัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2561. **แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 – 2565).** สมุทรปราการ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. 2565. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565.** สมุทรปราการ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2563. **แผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 - 2565.** สมุทรปราการ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. 2565. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565.** สมุทรปราการ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560. **คู่มือประกอบการอบรมการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. 2560. **แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.2562-2565) จังหวัดสมุทรปราการ.** สมุทรปราการ : สำนักนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. 2564. **แผนบูรณาการพัฒนาด้านการศึกษาของ จังหวัดสมุทรปราการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569).** สมุทรปราการ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
- สำนักงานพัฒนาระบบราชการ. 2551. **คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สิริกร บุตรสาลี. 2562. “การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม.” ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทธนา สุนทรสถิตย์. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจในองค์การของบุคลากรเทศบาลนคร นครปฐม.” รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิ ชัตติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. 2553. **แบบแผนการวิจัยและสถิติ**. กรุงเทพฯ : หจก.เปเปอร์เฮ้าส์.
- สุทินี ฤกษ์ขำ. 2564. “การระบุตัวตนต่อองค์การ : การเชื่อมโยงสาเหตุ ความมุ่งมั่นผูกพันของ พนักงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.” **วารสารบริหารธุรกิจ**. 44(172) : 22-40.
- สุภมาส อังศุภโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และรัชนิกุล ภิญญานูวัฒน์. 2553. **สถิติการวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ : มิสซัน มีเดีย.
- สุมิตร สุวรรณ. 2561. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ Strategy of Human Resource and Organization Development**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิมล ตีรภานนท์. 2555. **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา สายทิ. 2556. “อิทธิพลของเครือข่ายและกระบวนการการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อ ความผูกพันและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน.” **ปรัชญาคุษภูมิบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้**.
- เสรี ชัดเข้ม. 2547. “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS.” **วารสารวิจัยและวัดผลทางการศึกษา**. 2(1) : 15-40.
- อลงกต สารกาล. 2562. “บทวิเคราะห์การบริหารงานภาครัฐไทย : จากอดีตถึงปัจจุบัน An Analysis of Thai Public Administration: From Past to Present.” **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**. 17(3) : 47-78.
- อิสริชัย หงส์ชาติ. 2560. “ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน วัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อ อำนาจ ควบคุมภายใน-ภายนอกและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร ทหารพรานสังกัด กรมทหารพรานที่ 44 จ.ปัตตานี.” **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมพิกา สุนทรภักดี. 2559. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม แห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alston F. 2014. **Culture and Trust in Technology-Driven Organizations**. New York : CRC Press Taylor & Francis Group
- Blanchard, K., Olmstead, c., and Laerence, m. 2013. **trust work! four keys to building lasting relationships**. California : HarperCollins.
- Blau, P. M. 1964. **Exchange and power in social life**. New York : John Wiley & Sons
- Brester, C., and Railsback, J. 2003. “**Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers.**” Oregon : Northwest regional education laboratory.
- Celep, C. and Yilmazturk, O. 2012. “The Relationship among Organizational Trust, Multidimensional Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Educational Organizations.” **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 46(5) : 5763-5776.
- Covey, S. M. R., & Merrill, R. R. 2006. **The speed of trust: the one thing that changes everything**. New York : Free Press.
- Demir, K. 2015. “The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools.” **Educational Sciences: Theory and Practice**. 15(3) : 621-634.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A.D. 2000. **Introducing LISREL: A guide for the uninitiated**. Sage Publications : London.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., and Castaneda, M. B. 1994. “Organizational commitment : The utility of an integrative definition.” **Journal of Applied Psychology**. 79(3) : 370-380.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. “Perceived organizational support.” **Journal of Applied Psychology**. 71(3) : 500-507.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fuan, L., and Betts, S. C. 2003. "Trust: What It Is And What It Is Not." **International Business & Economics Research Journal**. 2(7) : 103-107.
- Gimbel, P. A. 2003. **SOLUTIONS FOR PROMOTING PRINCIPAL - TEACHER TRUST**. Maryland : The Scarecrow Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Barry, B. J., and Anderson, R. 2010. **A Global Perspective. In Multivariate Data Analysis**. Harlow : Pearson Education.
- Handford, C. V. 2011. "Why Teachers Trust School Leaders." Doctor of Education, University of Toronto.
- Hirsch, E., Emerick, S., Church, K., and Fuller, E. 2006. **Teacher Working Conditions Are Student Learning Conditions : A Report on the 2006 North Carolina Teacher Working Conditions Survey**. North Carolina : Center for Teaching Quality.
- Horsager, D. 2009. **The Trust Edge: How Top Leaders Gain Faster Results, Deeper Relationships, and a Stronger Bottom Line**. New York : Simon & Schuster.
- Houtte, M. V., and Maele, D. V. 2015. "Trust in school: a pathway to inhibit teacher burnout?." **Journal of Educational Administration**. 53(1) : 93-115.
- Hoy, W. K., and Tarter, C. J. 2004. "Organizational justice in schools: no justice without trust." **International Journal of Educational Management**. 18(4) : 250-259.
- Hurley, R. F. 2012. **The Decision to Trust**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Karen, L. S. 2006. "Changing the Culture of Schools: Professional Community, Organizational Learning and Trust." **Journal of School Leadership**. 16(5) : 475-486.
- Maele, D. V., Forsyth, P. B., and Houtte, M. V. 2014. **Trust and School Life : The Role of Trust for Learning, Teaching, Leading, and Bridging**. New York : Springer.
- Mayer, R. C., James, D. H., and Schoorman, F. D. 1995. "An Integrative Model of Organizational Trust." **The Academy of Management Review**. 20(3) : 709-734.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. and Wright, P. M. 2012. **Human resource management : Gaining a competitive advantage.** 8<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill Ryerson.
- Nwankpa, J. K. and Roumani, Y. 2014. “The Influence of Organizational Trust and Organizational Mindfulness on ERP Systems Usage.” **Communications of the Association for Information Systems.** 34(85) : 1469-1486.
- Peters, R. L. 2014. **Standard of Trust Leadership.** Chicago : Networking Publishing.
- Punch, K. F. 1998. **Introduction to social science Research : Quantitative and Qualitative Approach.** London : SAGE Publications.
- Reynolds, L. 1997. **Putting Trust to Work.** London : Nicholas Brealey.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. 2002. “Perceived organizational support: A review of the literature.” **Journal of Applied Psychology.** 87(4) : 698–714.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. 2018. **Essentials of Organizational Behavior** 14<sup>th</sup>ed. Harlow : Pearson Education.
- Saunders, M. N., Skinner, D., Dietz, G., Gillespie, N., and Lewicki, R. 2010. **Organizational Trust : A Cultural Perspective.** New York : Cambridge University Press.
- Shockley-Zalabak, P. S., Morreale, S. P., and Hackman, M. Z. 2010. **Building the High- Trust Organization: Strategies for Supporting Five Key Dimensions of Trust.** San Francisco : A Wiley Imprint.
- Smith, P. A., Hoy, W. K., and Scott, S. R. 2001. “Organizational Health of High Schools and Dimensions of Faculty Trust.” **Journal of School Leadership.** 11(2) : 135-151.
- Storey, L., Howard, J., and Gillies, A. 2002. **Competency in Healthcare : a practical guide to competency frameworks.** Boca Raton : CRC Press.
- Tschannen-Moran, M. 2014. **trust matters leadership for successful schools.** San Francisco : Jossey-bass.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Tschannen-Moran, M. and Gareis, C. 2015. "Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools." **Journal of Educational Administration**. 53(1) : 66-92.
- Zand, D. E. 1997. **The Leadership Triad Knowledge, Trust, and Power**. New York : Oxford University Press.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๐๗๘

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง เลขที่ ๑ ซอยฉลองกรุง ๑  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายนครินทร์ คำบุชา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรอุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายนครินทร์ คำบุชา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอ ขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๖ ก.พ. ๖๖ เวลา ๑๐:๕๗:๓๐ Non-PK Server Sign-LN

Signature Code : MQA5A-EUAMA-BEADA-ARcBF

เอกสารนี้เป็นเอกสารลับสำหรับใช้ในการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ส่วนสนับสนุนวิชาการ  
ไม่ว่ากรณีใด โทร ๐๒-๓๒๕-๘๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๕๒ แปรลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
โทรสาร ๐๒-๓๒๕-๘๘๓๖  
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๙๖-๐๙๗-๙๘๘๗



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๓๘๓

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง เลขที่ ๑ ซอยฉลองกรุง ๑  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายนครินทร์ คำบุชา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ" โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายนครินทร์ คำบุชา ทดลองใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๒๗ ก.พ. ๖๖ เวลา ๑๕:๐๘:๐๔ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : MAA2A-DgANg-BEAEEM-ANAAx



ที่ อว 7004 / 0178

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง  
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๗ มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
2. แบบสอบถาม

ด้วย นายนครินทร์ คำบุชา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา  
ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและได้รับอนุมัติหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ขอความอนุเคราะห์ให้ นายนครินทร์ คำบุชา  
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ  
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร 02-329-8000 ต่อ 3692

ติดต่อนักศึกษา โทร 096-097-9897

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา  
จังหวัดสมุทรปราการ

THE CONSTRUCT VALIDITY ON TRUST COMPONENTS OF ELEMENTARY SCHOOLS  
IN SAMUTPRAKAN PROVINCE

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถานที่ตั้งของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) จำนวน 26 ข้อ

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบบใด ๆ กับผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อรายการตามความเป็นจริง จักเป็นประโยชน์ในการบริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการอนุเคราะห์

นายนครินทร์ คำบูชา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามข้อมูลสำหรับตอบแบบสอบถาม

### ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา       ครู

2. สถานที่ตั้งของสถานศึกษา

อำเภอเมือง       อำเภอพระประแดง       อำเภอพระสมุทรเจดีย์

อำเภอบางพลี       อำเภอบางบ่อ       อำเภอบางเสาธง

3. ขนาดของสถานศึกษา

เล็ก       กลาง       ใหญ่       ใหญ่พิเศษ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตอนที่ 2 สอบถามการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบความไว้วางใจ ในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับองค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วย มากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วย มาก
3 หมายถึง	เห็นด้วย ปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วย น้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วย น้อยที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ท่านเห็นว่าข้อคำถามเหล่านี้ เป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ในระดับใด						
การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากสถานศึกษา						
1	สถานศึกษาเต็มใจที่จะเอาใจใส่ห่วงใยครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2	สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3	สถานศึกษาทำความเข้าใจ เกี่ยวกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4	สถานศึกษากำหนดแนวปฏิบัติที่จะตอบสนองความต้องการ โดยปราศจากผลประโยชน์แอบแฝง เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
ความรู้สึกว่าสถานศึกษาพึงพาได้						
5	สถานศึกษาให้ความช่วยเหลืออย่างสม่าเสมอ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหา					
6	สถานศึกษากำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน					
7	สถานศึกษารักษาความมั่นคงสัญญา ที่ให้ไว้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ท่านเห็นว่าข้อคำถามเหล่านี้ เป็นตัววัดขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ในระดับใด						
<b>ความเชื่อมั่นต่อความสามารถของสถานศึกษา</b>						
8	กลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
9	ความชำนาญในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
10	การประเมินแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
11	การบริหารทรัพยากรของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
12	ความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
13	สถานศึกษามีความสามารถในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ					
<b>ความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์และความเปิดเผยจริงใจของสถานศึกษา</b>						
14	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานศึกษาที่เป็นจริงในการทำงานร่วมกัน					
15	สถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความรู้สึกรักของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน					
16	การดำเนินงานของสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา					
17	สถานศึกษาไม่มีการปฏิเสธความรับผิดชอบ					
18	สถานศึกษาพร้อมที่จะให้ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา</b>						
19	ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสถานศึกษาหรือเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
20	ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดถือเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	องค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ท่านเห็นว่าข้อคำถามเหล่านี้ เป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบความไว้วางใจในสถานศึกษา ในระดับใด						
การระบุตัวตนต่อสถานศึกษา						
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกคล้อยตามกับความ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา					
ความเสมอภาค						
22	ความยุติธรรมของสถานศึกษาในการบริหารงาน					
23	การปฏิบัติของสถานศึกษาต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสม					
24	การเคารพของสถานศึกษาเกี่ยวกับสิทธิส่วนตัวของครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
25	ความเท่าเทียมในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบการลงโทษของ สถานศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา					
26	ความเท่าเทียมในการให้สิ่งตอบแทนของสถานศึกษาแก่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา					

\*\*\*ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายนครินทร์ คำบุชา
วัน-เดือน-ปีเกิด	8 เมษายน 2538
ที่อยู่ปัจจุบัน	79 หมู่ 8 ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รหัสไปรษณีย์ 10540
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2556 สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์ โรงเรียนสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2565 สำเร็จการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โรงเรียนคลองบางกะอี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พ.ศ.2562 - ปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้