

**ตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร**

**Administrative Factors Affecting Achievement-Oriented School Management
among Educational Personnel under the Bangkok Metropolitan
Administration**

จณิสตา พิมพ์จันทา¹, โสปี วิวัฒน์ชาญกิจ²

Janisata Phimchantha¹, Sopee Wiwatchankit²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข^{1,2}

Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,

Thongsook College^{1,2}

Corresponding author, e-mail: splek_01@hotmail.com²

Received: July 26, 2026; Revised: August 18, 2026; Accepted: August 21, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ซึ่งได้มาโดยการเปิดตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .845$) โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยเชิงบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์การมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาได้ร้อยละ 74.60 ($R^2 = .746$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: ตัวแปรปัจจัยเชิงบริหาร; การมุ่งผลสัมฤทธิ์; สถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to investigate the administrative factors associated with the achievement orientation of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 385 educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration, selected based on the sample size determination table developed by Cochran. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.80. The statistics used for data analysis included the mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the administrative factors were positively correlated with the achievement orientation of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration at the .01 level of statistical significance ($r = .845$). The component with the strongest correlation was achievement motivation, followed by future orientation and self-control, budget and material management, and human resource management, respectively. Furthermore, the results of the stepwise multiple regression analysis indicated that four administrative factors achievement motivation, future orientation and self-control, budget and material management, and human resource management jointly predicted the achievement orientation of educational institutions, accounting for 74.60% of the variance ($R^2 = .746$), at the .01 level of statistical significance. Achievement motivation was the strongest predictor, followed by future orientation and self-control, budget and material management, and human resource management, respectively.

Keywords: Administrative Factors; Achievement Orientation; School

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรม และศักยภาพของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม พ.ศ. 2524 ได้สะท้อนว่า การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณธรรม ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของชาติ ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร บริหารทรัพยากร และพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน และคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Hoy & Miskel, 2013) ผลการศึกษาหลายฉบับชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหาร

ทรัพยากร และการกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งล้วนส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา (ปิยนาด แข่งขัน, 2566; พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2566) นอกจากนี้ แนวคิดด้านภาวะผู้นำยังอธิบายว่า ผู้บริหารที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Burns, 1978; Bass, 1985)

สำหรับสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีบริบทการบริหารที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ทั้งด้านความหนาแน่นของประชากร ความหลากหลายของผู้เรียน ความแตกต่างของบริบทชุมชน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ส่งผลให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แม้ว่าสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่ยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น ความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การใช้ทรัพยากรที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ การจัดสรรกำลังคนที่ไม่เหมาะสม และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพขององค์กรในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยเชิงบริหารที่มีบทบาทสำคัญต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการบริหาร ซึ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากร ซึ่งครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสรรงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Gulick, 1937; Koontz, 1980) และจริยธรรมของบุคลากร โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมุ่งอนาคตควบคู่กับการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบและมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร (ในตะวัน กำหอม, 2568)

หากสถานศึกษาสามารถพัฒนาปัจจัยเชิงบริหารดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาได้ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน (ปิยนาด แข่งขัน, 2566) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารและการจัดการทรัพยากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และคณะ, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของปัจจัยเชิงบริหารที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากรที่ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran, W.G. (1977; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยเชิงบริหาร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย 1.1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 1.2) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย 2.1) การบริหารทรัพยากรบุคคล 2.2) การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ 3) จริยธรรม ประกอบด้วย 3.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3.2) การมุ่งอนาคตและความมุ่งมั่นและตัวแปรตาม คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน 2) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา 3) คุณภาพองค์กรสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงบริหารและการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยนำองค์ความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาแบบสอบถามดำเนินการภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และสามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2560; ในตะวัน กำหอม, 2559)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงบริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางการบริหาร การบริหารทรัพยากร และจริยธรรม รวม 6 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพองค์กรสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ

ข้อคำถามทั้งสองตอนเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประกอบด้วย ระดับ 6 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 4 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย ระดับ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งการใช้มาตราประมาณค่า 6 ระดับช่วยลดการเลือกค่ากลางของผู้ตอบแบบสอบถาม และทำให้สามารถจำแนกระดับความคิดเห็นได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น (Chang, 1993; Sowers, 2004; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

การพัฒนาเครื่องมือเริ่มจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของตัวแปรที่ศึกษา จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโครงสร้างและข้อคำถาม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0 เมื่อไม่แน่ใจ และ -1 เมื่อเห็นว่าไม่สอดคล้อง แล้วนำคะแนนมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามสูตร $IOC = \sum R/N$ โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977; อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ภายหลังการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถามและนำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.80 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Cronbach, 1951; Hair et al., 2019) เมื่อแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว จึงจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้ตอบ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้ตอบทราบว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกฉบับ หากพบว่าแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนด ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่การบันทึกและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน สถิติเชิงพรรณนาใช้ในการอธิบายลักษณะของข้อมูลและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายระดับของปัจจัยเชิงบริหารและการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา ส่วนสถิติเชิงอนุมานใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ (Cohen et al., 2018)

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พิจารณาจากค่าที่อยู่ระหว่าง -1.00 ถึง $+1.00$ โดยค่าเป็นบวกแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ส่วนค่าเป็นลบแสดงถึงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และค่าใกล้ศูนย์แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลผลของ Hinkle, Wiersma & Jurs (2003) โดยกำหนดว่า ค่า $0.81-1.00$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ค่า $0.61-0.80$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง ค่า $0.41-0.60$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่า $0.21-0.40$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $0.01-0.20$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก และค่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะนำมาใช้ประกอบการอภิปรายผลและทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง $.551-.935$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน และสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์สมการโครงสร้างในขั้นตอนต่อไปได้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก พบว่า ปัจจัยเชิงบริหาร (X) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา (Y) อยู่ในระดับสูง ($r = .845, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากร และจริยธรรมของบุคลากร ย่อมส่งผลให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของปัจจัยเชิงบริหาร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($X5$) มีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาสูงที่สุด ($r = .794, p < .01$) รองลงมา ได้แก่ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ($X6$) ($r = .781, p < .01$) การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ($X4$) ($r = .727, p < .01$) การบริหารทรัพยากรบุคคล ($X3$) ($r = .716, p < .01$) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($X2$) ($r = .708, p < .01$) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($X1$) ($r = .694, p < .01$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านจริยธรรม โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษามากกว่าปัจจัยด้านอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการทำงาน และสามารถควบคุมตนเองได้ จะมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนขององค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ($Y2$) มีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาสูงที่สุด ($r = .935, p < .01$) รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน ($Y1$) ($r = .921, p < .01$) และ คุณภาพองค์กรสถานศึกษา ($Y3$) ($r = .918, p < .01$) อีกทั้งองค์ประกอบทั้งสามยังมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง ($r = .829-.864, p < .01$) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา การยกระดับผลลัพธ์ของผู้เรียน

และการพัฒนาคุณภาพขององค์กรสถานศึกษา ล้วนเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาโดยรวม

โดยสรุป ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงบริหาร ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะปัจจัยด้านจริยธรรม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการ พัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหาร การบริหารทรัพยากร และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพด้านผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และคุณภาพองค์กรสถานศึกษา อันนำไปสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สถานศึกษาอย่างยั่งยืน.

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยมีจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (X6) การบริหารงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ (X4) และการบริหารทรัพยากรบุคคล (X3) โดยตัวแปรทั้ง 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาได้ร้อยละ 74.60 ($R = .864$, $R^2 = .746$, Adjusted $R^2 = .743$) แสดง ให้เห็นว่าแบบจำลองการถดถอยมีความเหมาะสมและมีอำนาจในการพยากรณ์อยู่ในระดับสูง โดยผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสมการถดถอย พบว่า ค่า $F = 271.584$, $p = .000$ แสดงว่า แบบจำลองมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เมื่อ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta: β) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X5) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษามากที่สุด ($\beta = .421$, $p < .01$) รองลงมา ได้แก่ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง (X6) ($\beta = .286$, $p < .01$) การบริหารงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ (X4) ($\beta = .201$, $p < .01$) และ การบริหารทรัพยากรบุคคล (X3) ($\beta = .167$, $p < .01$) ตามลำดับ ทั้งนี้ ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อระดับของปัจจัยเชิงบริหาร แต่ละด้านเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้การมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

จากผลการวิเคราะห์สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y' = 0.315 + 0.361X_5 + 0.257X_6 + 0.186X_4 + 0.148X_3$$

และสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z' = 0.421X_5 + 0.286X_6 + 0.201X_4 + 0.167X_3$$

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ตัวแปรปัจจัยเชิงบริหารกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเชิงบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .551-.935 และปัจจัยเชิงบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาในระดับสูง ($r = .845$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากร และจริยธรรมของบุคลากร ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management: RBM) ที่มุ่งให้ทุกกระบวนการบริหารเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ขององค์กร และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ สุกุลวิวรรณ์ (2558) ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การจัดองค์กร และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กอบชัย มณีตัน (2559) ซึ่งพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะด้านการวางแผนกลยุทธ์และการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน แสดงให้เห็นว่าการบริหารที่กำหนดเป้าหมายชัดเจนและติดตามผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561) ที่พบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด การวัดและตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับนิดาพร เครือวงศ์ (2564) ที่รายงานว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของปัจจัยเชิงบริหาร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านจริยธรรมของบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถควบคุมตนเองได้ จะมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับดุสิต ปรีพูล (2561) ที่พบว่า การพัฒนาจริยธรรมของครูในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ทำให้ครูมีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความเสียสละ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับ เซน ร่มพฤกษ์ (2563) ที่พบว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์และการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาได้ร้อยละ 74.60 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสี่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด สะท้อนว่าความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับสมส่วน สว่าง (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจัดวางตำแหน่งขององค์กรและกลยุทธ์การบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานของผู้ป่วยได้ร้อยละ 40.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ

จำเนียร ราชแพทยาคม (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับผลสัมฤทธิ์ของการนำนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการสร้างค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากร ผลการวิจัย ครั้งนี้พบว่า แม้องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมี ระดับความสัมพันธ์รองลงมา แต่ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มี สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก จะสามารถสร้างความร่วมมือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษามี ประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ไฉไลศรี เพชรไธ และเพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2563) ที่เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูควรดำเนินการผ่านการวางแผน การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การติดตามประเมินผล และการสร้างความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงสอดคล้องกับ จินตนา ถาคำ (2567) ที่พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยพบว่าการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดตัวชี้วัด การติดตามประเมินผล และการสร้างระบบรางวัลที่ เหมาะสม ส่งผลให้ประสิทธิผลของกระบวนการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง ของบุคลากร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา สูงที่สุด

1.2 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ สถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์สถานศึกษา เช่น วัฒนธรรม องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมการบริหาร หรือสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและครู

2.2 ควรขยายการวิจัยไปยังสถานศึกษาในสังกัดหรือภูมิภาคอื่น และใช้การวิจัยแบบ ผสมผสาน (Mixed Methods) หรือการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์และ อิทธิพลของตัวแปรให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กอบชัย มณีตัน (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงาน ตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี* เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.

- จำเนียร ราชแพทยาคม. (2566). “การบริหารองค์การภาครัฐ” ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทย (หน่วยที่ 1-7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จินตนา ถาคำ และคณะ. (2567). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของโรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 651-664.
- ไฉไลศรี เพชรใต้ และพชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(11), 170-184.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จังหวัดบุรีรัมย์. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เซน รมพฤกษ์. (2563). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการบริหารการพัฒนาที่ยั่งยืน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ดุสิต ปรีพูล. (2561). การพัฒนาจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. *ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิดาพร เครือวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวิจัยจริยธรรม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์สยามจุลละมณพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนาด แข่งขัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*, 2(4), 42-55.
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2566) นวัตกรรมทางการศึกษา: องค์ประกอบและกลไกการพัฒนาสถาบันการศึกษาไทยสู่สากล. *วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้*, 3(2), 161-179.
- วรารณ สกุลวิวรรณ. (2558). ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สมส่วน สว่าง. (2560). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการเขียนรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR)*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press; Collier Macmillan.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chang, T. and Kuo, C. (1993) Texture Analysis and Classification with Tree-Structure Wavelet Transform. *IEEE Transactions on Image Processing*, 2, 429-441. <http://dx.doi.org/10.1109/83.242353>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. 8th ed. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Gulick, L. and Urwick, L. (1937) *Papers on the Science of Administration*. Institute of Public Administration, New York.
- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M. and Ringle, C.M. (2019) When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hinkle, D.E., Wiersma, W., & Jurs, S.G. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2013). *Educational Administration*. 9th ed. McGraw-Hill.
- Richmond, V.P., Mccroskey, J.C., Davis, L.M. and Koontz, K.A. (1980) Perceived Power as a Mediator of Management Communication Style and Employee Satisfaction: A Preliminary Investigation. *Communication Quarterly*, 28, 37-46. <http://dx.doi.org/10.1080/01463378009369380>