

ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ณัฐพล มากจีน^{1*} และ โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ²

^{1*} นักศึกษา วิทยาลัยทองสุข

² อาจารย์ วิทยาลัยทองสุข

REINFORCING FACTORS AND THE SUCCESS OF SCHOOL ADMINISTRATION
AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER SUKHOTHAI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Nattaphon Makchin^{1*} and Sopee Wiwatchankit²

^{1*} Student, Thongsuk College, Thailand

² Lecturer, Thongsuk College, Thailand

Corresponding author e-mail: nattaphon_ma@gmail.com

วันที่รับบทความ 6 มีนาคม 2569 วันที่แก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ 24 มีนาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยเสริมแรง 2) ศึกษาระดับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเสริมแรง โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมา คือปัจจัยภายใน ตามลำดับ 2) ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 ($R^2=0.800$) และผลการ

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยเสริมแรง ความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to examine the level of motivational factors; 2) to examine the level of success in school administration; and 3) to investigate the relationship between motivational factors and the success of school administration of educational personnel under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample group used in this research consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall level of motivational factors was at a rather high level. When considered by aspect, external factors ranked first, followed by internal factors, respectively. 2) The overall mean level of success in school administration was at a rather high level. When considered by aspect, academic administration ranked first, followed by personnel administration, budget administration, and general administration, respectively. 3) The results of the analysis of the relationship between motivational factors and the success of school administration using multiple regression analysis showed that external factors and internal factors yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912. These factors could explain the variance in the success of school administration at a statistically significant level of 0.01, accounting for 80.00 percent ($R^2 = 0.800$). The hypothesis testing results indicated that all hypotheses were supported and that motivational factors were significantly related to the success of school administration at the 0.01 level.

Keywords: Reinforcing Factors, Success, Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เนื่องจากกระบวนการจัดการศึกษามีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ กระบวนการคิด คุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน อีกทั้งยังทำหน้าที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมและองค์ความรู้ของสังคม เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาได้อย่างสมดุลทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ตลอดจนมีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกสมัยใหม่ สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรองรับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 และสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยั่งยืน (พรณวดี ปามุทา, 2559)

การบริหารสถานศึกษานับเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำหน้าที่วางแผน กำหนดนโยบาย บริหารทรัพยากร และกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป (พัชรี ศรีสุวรรณ, 2562) ความสำเร็จของการบริหารดังกล่าวมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างหรือกระบวนการเท่านั้น หากแต่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กรด้วย แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีบทบาทในการกระตุ้นความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่แนวคิดการเสริมแรงของ B. F. Skinner อธิบายว่าพฤติกรรมสามารถพัฒนาได้ผ่านกระบวนการเสริมแรงทางบวก (Herzberg, 1959; Skinner, 1953 อ้างถึงใน สุชาติ พรหมมา, 2561; ศิริพร สุนทรสุข, 2560)

ในบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยเสริมแรงอาจปรากฏในรูปของการยกย่องชมเชย การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา หรือระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ส่งผลต่อทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร หากผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ปัจจัยเสริมแรงได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมชาย ศรีสงคราม, 2563) ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ (2565) ได้เน้นย้ำบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมและมาตรฐานสากล

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษามักพิจารณาจากผลการดำเนินงานหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งแต่ละด้านมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การบริหารให้เกิดประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรควบคู่กัน (สุชาติ อัญชลีสถาพร, 2566)

สำหรับปัจจัยเสริมแรงที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย (1) สภาพแวดล้อมภายนอก (2) ลักษณะของผู้รับบริการ และ (3) ลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยภายในประกอบด้วย (1) คุณภาพ

บุคลากร (2) เป้าหมายขององค์กร (3) ทรัพยากร (4) นโยบายและการปฏิบัติ (5) โครงสร้างองค์กร และ (6) วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดล้วนส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา (ณัฐกานต์ รุติเจริญพร, 2561; อรพิน อิมรตัน, 2561; ปริญญาวิทย์ แซ่มสูงเนิน, 2566) ทั้งนี้ แนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้เน้นการพัฒนาปัจจัยเชิงระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม

จากสภาพการณ์และประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยมุ่งวิเคราะห์ว่าปัจจัยเสริมแรงด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยที่ได้คาดว่าจะจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผน กำหนดนโยบาย และพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นการศึกษาระบบเชิงสำรวจ (Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบจำนวนประชากร แต่ทราบสัดส่วน ที่ร้อยละ 60 ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มุ่งศึกษา ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยเสริมแรง 1) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1.1) สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2) ลักษณะผู้รับบริการ 1.3) ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย 2.1) คุณภาพบุคลากร 2.2) เป้าหมาย 2.3) ทรัพยากร 2.4) นโยบายและการปฏิบัติ 2.5) โครงสร้างองค์กร 2.6) วัฒนธรรมองค์กร และตัวประตตาม คือ ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 การพัฒนาเครื่องมืออาศัยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าดัชนีตั้งแต่ 0.60-1.00 ถือว่ายอมรับได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยเสริมแรง (ตัวแปรอิสระ) ครอบคลุมองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่ 1) **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ 1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก 1.2 ลักษณะผู้รับบริการ 1.3 ลักษณะผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) **ปัจจัยภายใน** 2.1 คุณภาพบุคลากร 2.2 เป้าหมายองค์กร 2.3 ทรัพยากร 2.4 นโยบายและการปฏิบัติ 2.5 โครงสร้างองค์กร 2.6 วัฒนธรรมองค์กร รวมจำนวน 45 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ (6-Point Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert-type Scale) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้วัดทัศนคติและระดับความคิดเห็นอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Likert, 1932; Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 = เห็นด้วย 4 = ค่อนข้างเห็นด้วย 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 2 = ไม่เห็นด้วย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป จำนวน 20 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 1 โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลในแนวทางเดียวกัน (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ตะวัน กำหอม, 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ 2.1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยเสริมแรงและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา 2.2) จัดทำร่างแบบสอบถามและ

เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของถ้อยคำ และความชัดเจนของข้อคำถาม โดยใช้ดัชนี IOC เป็นเกณฑ์พิจารณา 2.3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2.4) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีการวัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม (Cronbach, 1951) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง 2.5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการดังนี้ 1) ชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบอย่างชัดเจน 2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน 3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ หากพบว่าไม่สมบูรณ์จะดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้าน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ 6 ระดับ ดังนี้ 1.00–1.49 = ต่ำมาก 1.50–2.49 = ต่ำ 2.50–3.49 = ค่อนข้างต่ำ 3.50–4.49 = ค่อนข้างสูง 4.50–5.49 = สูง 5.50–6.00 = สูงมาก

2. **สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 (Pearson, 1896) เกณฑ์การแปลผลค่า r ได้แก่ 0.81–1.00 = สูงมาก 0.61–0.80 = สูง 0.41–0.60 = ปานกลาง 0.21–0.40 = ต่ำ 0.01–0.20 = ต่ำมาก 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ควรอยู่ในระดับมาตราอันตรภาค (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio) หากเป็นตัวแปรเชิงกลุ่มจำเป็นต้องแปลงเป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable) ก่อนวิเคราะห์ (Hair et al., 2010)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมาคือปัจจัยภายใน ตามลำดับ แยกพิจารณารายด้าน

1.1 ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รองลงมา คือลักษณะผู้รับบริการ และอันดับสุดท้ายคือลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับ

1.2 ปัจจัยภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ

2. ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 80.00 ($R^2=0.800$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ปัจจัยภายนอก ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 2)ปัจจัยภายใน ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จการบริหาร

สถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือปัจจัยภายนอก รองลงมาคือปัจจัยภายใน ตามลำดับ แยกพิจารณารายด้าน 1.1) ปัจจัยภายนอก โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายนอก รองลงมา คือลักษณะผู้รับบริการ และอันดับสุดท้ายคือลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ 1.2) ปัจจัยภายใน โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านคุณภาพบุคลากร รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และอันดับสุดท้ายคือด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายใน สะท้อนให้เห็นว่าบริบทแวดล้อมและเงื่อนไขจากภายนอกองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมแรงและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ผลดังกล่าวสามารถอภิปรายเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังต่อไปนี้

ประการแรก ปัจจัยภายนอก ที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือลักษณะผู้รับบริการ และลักษณะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อม นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาเรียนรู้รวมและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่บุคลากรรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อต่อการทำงาน ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) และ พชรรัตน์ วุฒินุญ (2565) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายความร่วมมือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการและความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งอธิบายได้ว่าลักษณะผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแรงเสริมเชิงบวกต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

ประการที่สอง ปัจจัยภายใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยด้านคุณภาพบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทรัพยากร ด้านเป้าหมาย ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญย์สีตา สุรศิษฐ์ชานล (2561) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยสำคัญใน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ อุษา เทวรัตติกาล (2564) ซึ่งชี้ว่าคุณภาพบุคลากร แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในประเทศไทย

การที่ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มปัจจัยภายใน อาจสะท้อนว่าการสร้างค่านิยมร่วม บรรยากาศการทำงานเชิงบวก และความผูกพันต่อองค์กร ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญฐวรรี แซ่มสูงเนิน (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยความสำเร็จด้านปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายใน และมีโครงสร้างปัจจัยในลักษณะเดียวกัน อธิบายได้ว่าการบริหารและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งบริบทภายนอกและการพัฒนาปัจจัยภายในองค์กรควบคู่กันไป โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างยั่งยืน

2. ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทหลักของสถานศึกษาที่มุ่งยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ ผลการวิจัยในด้านการบริหารงานวิชาการที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ใจแก้ว (2560) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแกนนำการเรียนร่วมโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาที่เน้นการวางแผนงานวิชาการร่วมกัน การวิเคราะห์ผู้เรียน และการจัดทำแผนการสอนรายบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับระบบวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานโดยรวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์ (2561) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบตามวงจรคุณภาพ (PDCA) และโครงสร้าง SEAT Framework ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการ กิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่าการบริหารงานวิชาการที่มีการวางแผน ตรวจสอบ ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีณีย์สิตา สุรศิษฐ์ชานล (2561) ที่พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เช่น คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ อุษา เทวารัตติกาล (2564) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศไทย

ในด้านการบริหารงานงบประมาณที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูงแต่ต่ำกว่างานวิชาการและงานบุคคลสามารถอธิบายได้จากข้อค้นพบของ กนก ยนต์ชัย (2561) และ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) ที่ระบุว่าการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา แม้จะไม่ใช่งานหลักโดยตรง แต่เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยหนุนเสริมการดำเนินงานด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย

ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรศักดิ์ เงินบุตรโคโร (2564) และ สมฤดี พละวุฒิไคมทัย (2564) ที่พบว่าด้านงานทั่วไป เช่น การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และการบริการสนับสนุน แม้จะมีความสำคัญต่อบรรยากาศการเรียนรู้ แต่ยังไม่ได้รับความสำคัญรองจากงานวิชาการ งานบุคคล และงบประมาณ ทั้งนี้การพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการจัดการศึกษาและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของความสัมพัทธ์ระหว่างปัจจัยเสริมแรงกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยภายนอก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยภายในมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.701 โดยมีความสัมพันธ์ความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมแรงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยปัจจัยภายนอกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า ($r = 0.777$) ขณะที่ปัจจัยภายในมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงเช่นกัน ($r = 0.701$) แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากการดำเนินงานภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว หากแต่ได้รับอิทธิพลจากบริบทแวดล้อม นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องควบคู่กันไป ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ใจแก้ว (2560) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นผลจากการสนับสนุนทั้งภายใน

โรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เช่น การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการดำเนินงานวิชาการ จะช่วยเสริมแรงให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมจิต ไชยเชษฐ (2561) และ ปกรณ์กิตติ ม่วงประสิทธิ์ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยเชิงระบบ ทั้งด้านนโยบาย งบประมาณ สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากต้นสังกัด โดยการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) และโครงสร้าง SEAT Framework จะช่วยเชื่อมโยงปัจจัยภายนอกกับการบริหารจัดการภายในให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษาในระดับสูงในส่วนของปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา ($r = 0.701$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญสิดา สุรศิษฐ์ขานล (2561) ที่พบว่าปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร การจัดการ การทีมงาน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ล้วนเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารภายใน เป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ สมฤทัย ล้อแก้วมณี (2561) และ กนก ยนต์ชัย (2561) ที่พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ทรัพยากร และความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริหารงานวิชาการและการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายในและภายนอกมีลักษณะเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน มิได้แยกขาดจากกัน ยิ่งไปกว่านั้น รายงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) และงานวิจัยของ อุษาทิพร เทวรัตติกาล (2564) ต่างชี้ตรงกันว่าปัจจัยเชิงระบบ เช่น นโยบาย การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลสูงกว่าปัจจัยภายในเล็กน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ควรเสริมสร้างกลไกความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ เพื่อคงและยกระดับปัจจัยภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยเสริมแรงที่มีอิทธิพลสูงต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา

1.2 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการสื่อสารภายใน เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยภายในด้านอื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรืออิทธิพลของปัจจัยเสริมแรงต่อความสำเร็จการบริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหรือโมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่นหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

- กนก ยนต์ชัย. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรทวิศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). แผนที่นำทางการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา (SDG 4 Roadmap). (เอกสารอัดสำเนา)
- จิรศักดิ์ เงินบุตรโคร. (2564). ความสัมพันธ์ของสมรรถนะเชิงบริหารกับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- จุฬารัตน์ ใจแก้ว. (2560). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแกนนำการเรียนรู้ร่วมกลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(1), 65-77.
- ธัญลิตา สุรศิษฐ์ขานล. (2562). ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(2), 706-720.
- ในตะวัน กำพอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา. เล่ม 2. วิทยาลัยทองสุข. กรุงเทพฯ
- ปกรณ์กิตต์ ม่วงประสิทธิ์. (2561). กระบวนการบริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเรียนรวม สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยใช้โครงสร้างซีท. วารสารบัณฑิตวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 9(1), 93-113.
- ปริญญ์วีร์ แซ่มสูงเนิน. (2567). ปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 11 จังหวัดนครราชสีมา, (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

- พรรณวดี ปามุทา. (2559). *ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชสยาม.
- พัชรรัตน์ วุฒินุณ. (2565). *ถอดบทเรียนความสำเร็จการบริหารคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล: พหุกรณีศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39*. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พัชรี ศรีสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพฯ*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 27(1), 112-126.
- สมจิต ไชยเชษฐ. (2563). *การบริหารงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 ตามวงจรคุณภาพ (PDCA)*. *พินเนศวร์สาร*, 14(1), 177-192.
- สมฤดี พลระวุฒิโหมทัย. (2564). *การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุุณบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมฤทัย ล้อแก้วมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่างในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (หลักสูตรการศึกษา มหบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชาติ อัญชลีสถาพร. (2566). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงต่อการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเทศบาล 2 วัดอ้อมใหญ่ (นครราชภัฏวิทยาการ) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.
- อุษา เทวารัตติกาล. (2564). *โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จของการบริหาร สถาบันการศึกษาในประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.