

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

## Factors Affecting School Effectiveness under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office

ปฏิกาน สีน้อยขาว<sup>1\*</sup>, เทิดศักดิ์ สุพันธ์<sup>2</sup>, และ เพียงแข ภูผายาง<sup>3</sup>  
Patipan Seenoikaow<sup>1\*</sup>, Terdsak Suphandee<sup>2</sup>, and Piangkhae Poophayang<sup>3</sup>

(วันที่รับบทความ: 8 ธันวาคม 2568, วันที่แก้ไขบทความ: 28 มกราคม 2569, วันที่ตอบรับตีพิมพ์ : 23 กุมภาพันธ์ 2569)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ 3) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ 4) เพื่อตรวจสอบความตรงโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ รวมทั้งสิ้น จำนวน 362 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเชิงสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างที่เหมาะสมเมื่อพิจารณาเป็นรายโมเดล 4) โมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่า ( $\chi^2 = 118.330$ ,  $df = 121$ ,  $\chi^2/df = .978$ ,  $p = .552$ ,  $RMR = .004$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $GFI = .966$ ,  $AGFI = .952$ ,  $NFI = .975$ ,  $TLI = 1.001$  และ  $CFI = 1.000$ )

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพของสถานศึกษา; ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; บรรยากาศองค์การ; แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

<sup>1,3</sup> สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

<sup>1,3</sup> Educational Administration Program, Faculty of Education and Human Development, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

<sup>2</sup> สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

<sup>2</sup> Research and Evaluation Program, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

\*Corresponding author e-mail: patipanper1661@gmail.com

## ABSTRACT

The objectives of this study were to: (1) examine the effectiveness of educational institutions under the Chaiphum Primary Educational Service Area Office; (2) investigate the factors influencing the effectiveness of these educational institutions; (3) analyze the confirmatory factor structure of the factors affecting institutional effectiveness; and (4) validate the structural equation model of factors influencing institutional effectiveness. Data were collected using a questionnaire measuring factors influencing the effectiveness of educational institutions under the Chaiphum Primary Educational Service Area Office. The questionnaire employed a five-point Likert scale and was administered to a sample of 362 participants, consisting of school administrators and teachers under the Chaiphum Primary Educational Service Area Office. The participants were selected through proportional stratified random sampling. The results revealed that: (1) the overall effectiveness of educational institutions under the Chaiphum Primary Educational Service Area Office was at a high level; (2) the overall level of factors influencing institutional effectiveness was also high; (3) the confirmatory factor analysis models of each latent variable demonstrated an acceptable level of construct validity; and (4) the structural model of factors influencing institutional effectiveness exhibited a good fit with the empirical data, as indicated by the following fit indices ( $\chi^2 = 118.330$ ,  $df = 121$ ,  $\chi^2/df = 0.978$ ,  $p = .552$ ,  $RMR = 0.004$ ,  $RMSEA = 0.000$ ,  $GFI = 0.966$ ,  $AGFI = 0.952$ ,  $NFI = 0.975$ ,  $TLI = 1.001$ , and  $CFI = 1.000$ )

**Keywords:** The Effectiveness of Educational; The Factors Affecting The Effectiveness of Educational Institutions; Transformational Leadership; Organizational Climate; Teachers' Work Motivation

## บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และประเทศ โดยช่วยเสริมสร้างศักยภาพของประชากรให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ การศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก ส่งผลให้หลายประเทศเร่งพัฒนาการศึกษาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมพร้อมกับรักษาอัตลักษณ์ของชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและแนวทางการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมคุณธรรม ลดความ

เหลื่อมล้ำ และสร้างความสามารถในการแข่งขันระดับโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) ดังนั้น สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศได้อย่างยั่งยืน

หนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของคุณภาพการศึกษา คือ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนระดับความสำเร็จของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษา ประสิทธิภาพดังกล่าวเกิดจากการบริหารจัดการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจึงสามารถสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง (ยุวดี ประทุม, 2559) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมุ่งสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นศักยภาพบุคลากรเสริมพลังทางบวก และนำพาองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การ ยังเป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของครูและบุคลากร เนื่องจากเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สะท้อนการรับรู้ของบุคลากรต่อโครงสร้าง นโยบาย วิธีการบริหาร และความสัมพันธ์ในองค์กร หากบรรยากาศองค์การเอื้อต่อการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ (สุนิสา ภู่งเงิน, 2561) ในมิติของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจเป็นเงื่อนไขสำคัญของประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีแรงจูงใจ-ค่าจูง (Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอริซเบิร์ก อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จและความรับผิดชอบ ขณะที่การป้องกันความไม่พึงพอใจขึ้นอยู่กับ ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) เช่น นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์ และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Herzberg & Snyderman, 1959) การบริหารที่ดีจึงต้องคำนึงถึงทั้งสองปัจจัยเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิทั้ง 3 เขตพบสภาพปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีความล่าช้าในการประสานงานจากส่วนกลาง การสั่งงานและติดตามล่าช้าจนคู่มือปฏิบัติงานไม่ครบถ้วน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนยังอยู่ในระดับต่ำ และครูขาดความรู้ในการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานสากล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, 2566) ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบปัญหาด้านโครงสร้างงานที่ขาดการประสานงาน บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ระบบงานล่าช้า โดยเฉพาะงานงบประมาณ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 50 และจำนวนงานวิจัยมีน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, 2566) ขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การกำกับติดตามนโยบายขาดความต่อเนื่อง อำนาจการบริหารไม่คล่องตัว บุคลากรและเทคโนโลยีไม่พร้อม รวมถึงกระบวนการมีความซับซ้อน ทำให้การ

ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2569) ❖ Vol.6 No.2 (May-August 2026)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 31 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย จำนวนข้อคำถาม 56 ข้อ

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศรวม 15 แหล่ง และศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศรวม 15 แหล่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ทำการวิจัย

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเนื้อหาและข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา ตลอดจนสาระสำคัญให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามนิยามศัพท์เฉพาะ

3.5 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องของรายการประเมินกับสิ่งที่ต้องการวัด แนวคิดหลักการที่ต้องการวัด (Index of congruence : IOC) โดยกำหนดค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2561) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60 ถึง 1.00

3.6 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

3.7 นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และมีบริบทใกล้เคียงกัน

3.7.1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรวิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งพิจารณาค่าความเชื่อมั่นไว้ที่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .939 ถึง .959

3.7.2) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยการนำไปหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าวิกฤติจากตาราง Critical values for Pearson (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยมีค่าวิกฤติที่ .312 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบสอบถามมีค่า .283 ถึง .852

3.8 เมื่อพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .312 ขึ้นไป พบว่าข้อคำถามในแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดทิ้งและคัดเลือกข้อคำถามที่มีคุณภาพไว้ทั้งหมด 87 ข้อ

3.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ขออนหนังสือรับรองจากสถานนั้นบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4.2 ผู้วิจัยขออนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เพื่อขอความร่วมมือใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียน และกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล

4.3 นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปให้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยรูปแบบ Google form ผ่านทางระบบออนไลน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

4.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำกับข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยการวิเคราะห์เป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 การวัดความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่าคือ Skewness index  $\leq 3$  และ Kurtosis index  $\leq 10$  (Schumacker and Lomax, 2010) จึงจะสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไปได้

5.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

5.6 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

## ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของประสิทธิผลของ สถานศึกษา (Educational Institution Effectiveness; EIE) โดยภาพรวม

| ที่          | ประสิทธิผลของสถานศึกษา (EIE)                                 | สัญลักษณ์ | $\bar{X}$ | S.D. | Skew  | Kur   | แปลผล | อันดับ |
|--------------|--------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------|-------|-------|-------|--------|
| 1            | ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | AHS       | 4.146     | .421 | -.416 | .077  | มาก   | 1      |
| 2            | ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก            | APA       | 4.074     | .423 | -.367 | -.292 | มาก   | 2      |
| 3            | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา              | AAD       | 3.935     | .430 | -.195 | -.378 | มาก   | 4      |
| 4            | ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา                    | ASP       | 3.960     | .440 | -.091 | -.270 | มาก   | 3      |
| ค่าเฉลี่ยรวม |                                                              |           | 4.029     | .374 | -.189 | -.214 | มาก   |        |

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (Educational Institution Effectiveness; EIE) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.029$ , S.D. = .374)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Ability to Produce Students with High Academic Achievement; AHS) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.146$ , S.D. = .421) รองลงมาได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Ability to Develop Students with Positive Attitudes; APA) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.074$ , S.D. = .423) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Ability to Solve Problems within the Educational Institution; ASP) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.960$ , S.D. = .440) และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา (Ability to Adapt and Develop the Educational Institution; AAD) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.960$ , S.D. = .430) ตามลำดับ ค่าความเบ้ตั้งแต่ -.416 ถึง -.091 และค่าความโด่งตั้งแต่ -.378 ถึง .077 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรที่ได้มีลักษณะการแจกแจงไม่เบ้หรือโด่งจนผิดปกติจึงสามารถนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

## 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวม

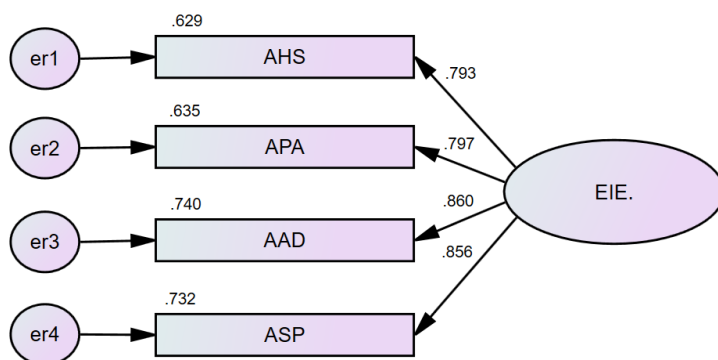
| ที่          | ตัวแปรแฝง                               | สัญลักษณ์ | $\bar{X}$ | S.D. | Skew  | Kur   | แปลผล | อันดับ |
|--------------|-----------------------------------------|-----------|-----------|------|-------|-------|-------|--------|
| 1            | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง       | TFL       | 3.878     | .408 | -.014 | -.327 | มาก   | 3      |
| 2            | ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ               | OCC       | 3.969     | .403 | -.073 | -.343 | มาก   | 2      |
| 3            | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู | TWM       | 3.977     | .388 | -.173 | -.247 | มาก   | 1      |
| ค่าเฉลี่ยรวม |                                         |           | 3.941     | .377 | -.080 | -.358 | มาก   |        |

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.941$ , S.D. = .377)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Teachers' Work Motivation; TWM) ( $\bar{X} = 3.977$ , S.D. = .388) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate; OCC) ( $\bar{X} = 3.969$ , S.D. = .403) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership; TFL) ( $\bar{X} = 3.878$ , S.D. = .408) ตามลำดับ ค่าความเบ้ตั้งแต่ -.173 ถึง -.014 และค่าความโด่งเท่ากับ -.343 ถึง -.247 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรที่ได้มีลักษณะการแจกแจงไม่เบ้หรือโด่งจนผิดปกติจึงสามารถนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

### 3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

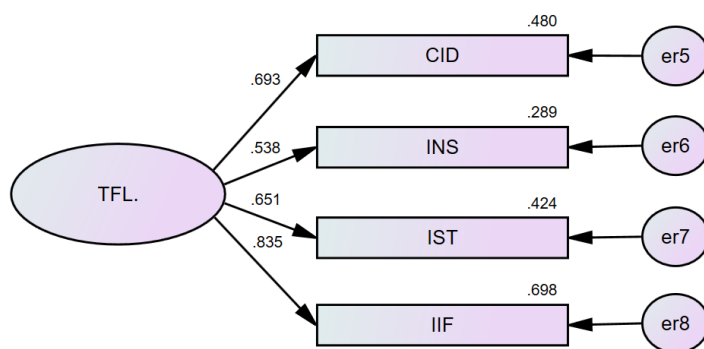
#### 3.1 โมเดลประสิทธิผลของสถานศึกษา (Educational Institution Effectiveness; EIE)



ภาพประกอบที่ 1 โมเดลประสิทธิผลของสถานศึกษา (Educational Institution Effectiveness; EIE)

จากภาพประกอบที่ 1 องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาสูงจะส่งผลให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูง ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากผู้บริหารและครูมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาต่ำ จะส่งผลให้มีประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

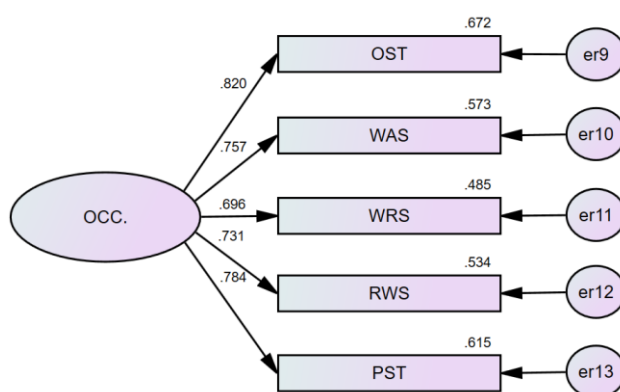
### 3.2 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership; TFL)



ภาพประกอบที่ 2 โมเดลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership; TFL)

จากภาพประกอบที่ 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก หมายถึง ผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงจะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากผู้บริหารและครูมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่ำ จะส่งผลให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

### 3.3 โมเดลบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate; OCC)

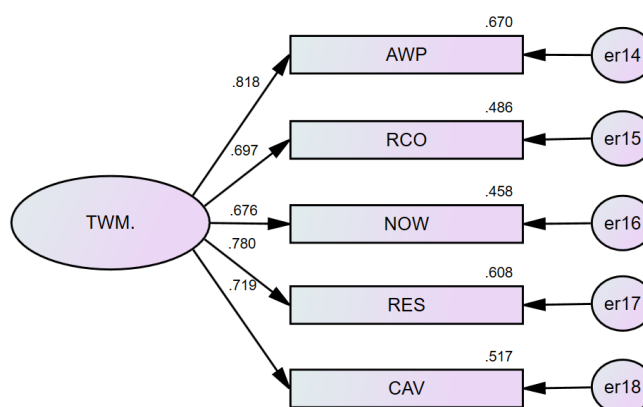


ภาพประกอบที่ 3 โมเดลบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate; OCC)

จากภาพประกอบที่ 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก หมายถึง ผู้บริหารและครูมีโครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรับผิดชอบในงาน การให้รางวัล และมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง

จะส่งผลให้มีบรรยากาศองค์การสูง ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากผู้บริหารและครูมีโครงสร้างองค์การ ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความรับผิดชอบในงาน การให้รางวัล และมาตรฐานการปฏิบัติงานต่ำ จะส่งผลให้มีบรรยากาศองค์การต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

### 3.4 โมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Teachers' Work Motivation; TWM)

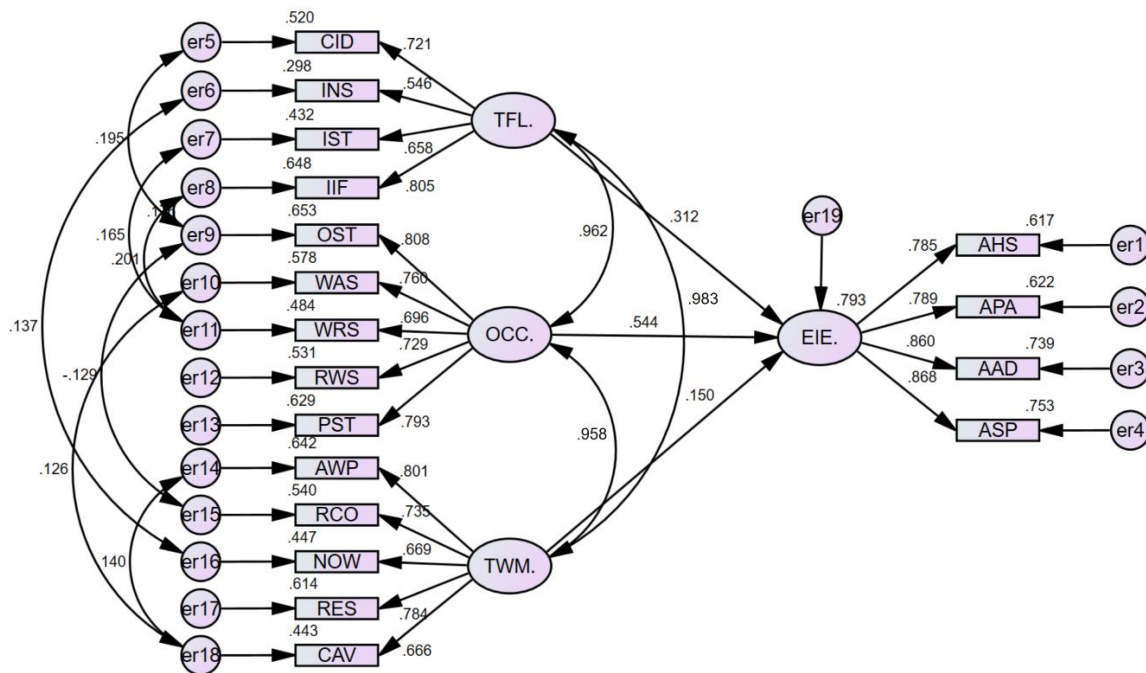


ภาพประกอบที่ 4 โมเดลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Teachers' Work Motivation; TWM)

จากภาพประกอบที่ 4 สรุปได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก หมายถึง ผู้บริหารและครูมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากผู้บริหารและครูมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

## 4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบข้อมูลความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงผลดัง ภาพประกอบที่ 5



ภาพประกอบที่ 5 การตรวจสอบข้อมูลความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพประกอบที่ 6 พบว่า ค่าดัชนี  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ 118.330 ( $p = .552$ ) ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ ไม่นับนัยสำคัญ ( $p > .05$ )) ค่าดัชนี  $\chi^2/df$  มีค่าเท่ากับ .978 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ น้อยกว่า 2.0) ค่าดัชนี RMR มีค่าเท่ากับ .004 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ น้อยกว่า .05) ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ น้อยกว่า .05) ค่าดัชนี GFI มีค่าเท่ากับ .966 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ มากกว่า .95) ค่าดัชนี AGFI มีค่าเท่ากับ .952 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ มากกว่า .95) ค่าดัชนี NFI มีค่าเท่ากับ .975 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ มีค่าตั้งแต่ .90) TLI มีค่าเท่ากับ 1.001 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ มากกว่า .95) ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (เกณฑ์พิจารณา คือ มากกว่า .95) ซึ่งทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ



ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีด้านการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นแปลงตลอดเวลาและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ สอดคล้องกับ เพ็ญญา อัตะนัย (2567) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีค่านิยมแห่งตนเป็นที่ยกย่อง เคารพศรัทธา ไว้วางใจ มีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การ สอดคล้องกับ พณินดา เกษะบุตร (2566) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงานและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจนมีวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับ สายสุตา สาหัส (2568) กล่าวว่า ความสามารถทำงานให้เสร็จสิ้น โดยปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา ใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการสิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความภูมิใจในตนเอง ได้รับการสนับสนุนยอมรับจากผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ทำงานให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตและมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่การมอบหมายงานที่เหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การรู้จักและพัฒนาตนเอง การเสริมสร้างทักษะและภาวะผู้นำ

4. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยพัฒนาโมเดลการวัดที่มีตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝงจากการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ที่ได้จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในชั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิที่เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญสอดคล้อง (Fit) กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ รวมถึงได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝง ซึ่งโมเดลการวัดที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกโมเดล นอกจากนี้ยังมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของสมการโครงสร้างทุกโมเดลการวัดมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้สามารถสามารถยืนยันหรือให้ข้อสรุปของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้อย่างหนักแน่นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ แผนกุล (2567) ได้ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



## องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบ ที่ 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง องค์ประกอบที่ 2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยดังนี้ ปัจจัยที่ 1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ 2 ด้านบรรยากาศองค์การ และปัจจัยที่ 3 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562-2572. กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษดา พันไชย. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิรภาณุจันต์ แผนกุล. (2567). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ณัฐวร จิณะไชย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2561). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). ตักสิลาการพิมพ์.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พัฒน์ดา เกษะบุตร. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา อัดะนัย. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์  
เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บุรีรัมย์.

- ยุวดี ประทุม. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายสุตา สาหัส. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570). สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Son.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. Harper and Row.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.