



Received: 10 สิงหาคม 2025

Revised: 19 สิงหาคม 2025

Accepted: 20 สิงหาคม 2025

อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

The Influence of School-related Factors on the Achievement Mindset in Work Performance of Educational Personnel Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office

¹อรณัฐชา พูพวง, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Ornnutcha Poopong, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹mewornnutcha@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1)ศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษา 2) ศึกษากรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1)อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการตามลำดับ 2)กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : อิทธิพล, ปัจจัยด้านสถานศึกษา, กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์



Abstract

The objectives of this research were 1)To examine the level of influence of school-related factors 2)To examine the level of achievement mindset in work performance. 3)To study the relationship between the influence of school-related factors and the achievement mindset in work performance among educational personnel under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 The sample group in this study consisted of 335 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1)The overall influence of school-related factors was at a rather high level. When considered by dimension, the highest was the school culture, followed by the readiness of academic resources, and lastly, the promotion of academic competitions, respectively. 2)The overall level of achievement mindset in work performance was also at a rather high level. When considered by aspect, the highest was the interpersonal relationships in the workplace, followed by work environment, knowledge and understanding of the work, job security and advancement, morale and motivation, administrative policy, work behavior, and lastly, teamwork, respectively. 3) The relationship between the influence of school-related factors and the achievement mindset in work performance showed a positive correlation at a rather high level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords : Influence, Institutional factors, Performance mindset

บทนำ

ความคิดเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดโดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินชีวิต วางแผน และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นความคิดที่มีเป้าหมายชัดเจนหรือความคิดที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หากบุคคลสามารถคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย ย่อมช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ดีและมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคมความสามารถในการคิดถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เพราะเป็นรากฐานของความสำเร็จและความเป็นอยู่ที่ดี ในขณะที่ความล้มเหลวและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนเป็นผลจากกระบวนการคิดเช่นกัน ดังนั้น การฝึกฝนและพัฒนาความคิดจึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้เกิดสติปัญญาที่สามารถแยกแยะสิ่งที่เป็นประโยชน์ออกจากสิ่งนี้อาจนำไปสู่ความเสียหาย หากบุคคลหรือสังคมมีประชากรที่คิดเป็นและมีปัญญา ก็จะช่วยสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทางกลับกัน สังคมที่ขาดสติปัญญาและการคิดอย่างรอบคอบ อาจประสบปัญหา



ความวุ่นวายและความล่าช้า การพัฒนาความคิดของคนในชาติจึงมีความสำคัญ เพื่อปลดปล่อยจากความไม่รู้ และสร้างความสามารถในการคิดอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม การมีความรู้เพียงอย่างเดียวไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะสามารถคิดเป็นได้แต่คนที่มีความสามารถในการคิดอย่างถูกต้องต้องมีพื้นฐานของความรู้ ความรู้อาจเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัว หรือได้รับการศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลคิดได้อย่างมีเหตุผลและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2556)

Carol Dweck ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ Mindset ซึ่งอธิบายว่าเป็นชุดของความเชื่อและมุมมองที่มีอิทธิพลต่อชีวิตของบุคคล ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม จากการศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ พบว่า Mindset เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลอย่างมากต่อโอกาสในการประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ Mindset มีอยู่ในตัวทุกคน แม้บางคนอาจไม่ทันสังเกต การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในเชิงบวกสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในหลายด้านได้ (Dweck, 2012) กรอบแนวคิด จึงหมายถึงชุดของความเชื่อและวิถีคิดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม และมุมมองของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนานักศึกษาครู ให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต เพื่อเสริมสร้างรากฐานทางจิตใจที่มั่นคง กำหนดเป้าหมายในการศึกษา และปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู ทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดเป็นถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เราควรให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถด้านการคิดให้กับทุกคน กระบวนการคิดเกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดของบุคคล ซึ่งเป็นผลจากการประมวลผลข้อมูลที่ได้รับผ่านประสบการณ์ ทัศนคติ ความเชื่อ มุมมอง และความรู้ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เมื่อบุคคลตีความข้อมูลเหล่านี้ ความหมายที่ได้อาจแตกต่างกัน แม้ว่าข้อมูลจะเป็นสิ่งเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น การชมภาพศิลปะที่บุคคลแต่ละคนสามารถให้คำบรรยายในแงุ่มุมที่แตกต่างกัน หรือในแวดวงธุรกิจ บางคนมองเห็นวิกฤต ขณะที่บางคนกลับเห็นโอกาส ซึ่งความหลากหลายนี้เกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสบการณ์ ความเชื่อ และมุมมองของแต่ละคน สิ่งสำคัญคือกรอบความคิดสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ตลอดเวลา โดยผ่านการรับข้อมูลใหม่และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในทางจิตวิทยา กรอบความคิด หรือ Mindset ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและการใช้ชีวิตของมนุษย์อย่างครอบคลุม (อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562)

กรอบความคิดเติบโต เป็นแนวคิดที่เน้นความสามารถในการพัฒนาและปรับตัว โดยเชื่อว่าทักษะและความรู้ของบุคคลสามารถเติบโตได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝน ไม่ใช่สิ่งที่ถูกจำกัดด้วยพรสวรรค์หรือความสามารถที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งตรงกันข้ามกับกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) ที่มองว่าความสามารถของคนมีขีดจำกัด ไม่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ ความสำคัญของกรอบความคิดเติบโตในองค์กร ในปัจจุบัน การพัฒนากรอบความคิดเติบโตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรับมือกับอุปสรรค มองหาโอกาส และพยายามหาหนทางเพื่อบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้



ยังช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง โดยเชื่อว่าการพยายามและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะนำไปสู่ความสำเร็จ การประยุกต์ใช้กรอบความคิดเติบโตในภาครัฐ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ กรอบความคิดเติบโตมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำงานในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากบุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้ อาจส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าที่จะเรียนรู้ คิดค้นแนวทางใหม่ๆ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานยังช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรการมีกรอบความคิดเติบโตไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของแต่ละบุคคล แต่เป็นสิ่งที่องค์กรควรส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่พร้อมต่อการพัฒนาและปรับตัวอยู่เสมอ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในระยะยาว (มุทิตา อดทน, 2561)

การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาที่มีต่อกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถ เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาองค์กร สามารถ พัฒนากรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ช่วยให้เข้าใจถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารครั้งนี้มีปัญหาหลักๆ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความหลากหลายและซับซ้อน เช่น วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของทรัพยากร และการส่งเสริมการประกวดแข่งขัน ซึ่งอาจทำให้การวิเคราะห์และประเมินผลเป็นไปอย่างยากลำบาก สถานศึกษาต่างๆ มีบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงเรียน จำนวนและคุณภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งอาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละแห่งแตกต่างกันการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนมากอาจพบอุปสรรค เช่น ความไม่สะดวกในการเข้าถึงข้อมูล ความไม่เต็มใจในการให้ข้อมูล หรือข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงสุด

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการรับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 13,021 คน ปี 2567 (รายงานการปฏิบัติตนสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ปี 2567,2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ



โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993:9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับ กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ 1)ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ 2)ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3)ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 4)ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5)ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 6)ด้านนโยบายการบริหารงาน 7)ด้านพฤติกรรมการทำงาน 8)ด้านการทำงานเป็นทีม โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.881

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2557 :116) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

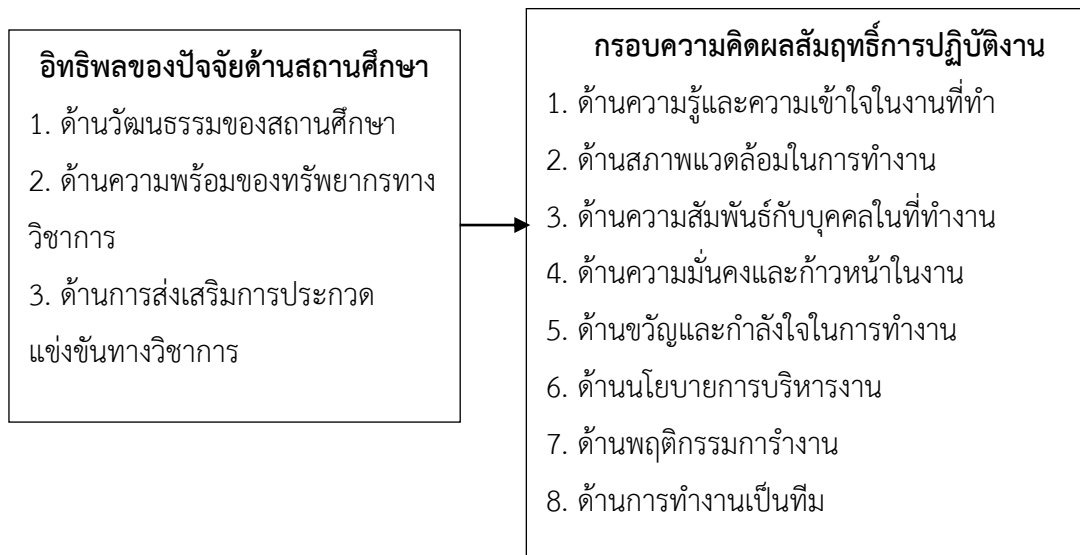
0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล



กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ ที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และ อันดับสุดท้ายคือด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ตามลำดับ

2. กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับ ที่ 1 คือ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน เท่ากับ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน



อภิปรายผล

1. อิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ ที่ 1 คือด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือด้านความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ และ อันดับสุดท้ายคือด้านการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ตามลำดับ ผลการวิจัยโดยภาพรวม ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษามีอิทธิพลในระดับค่อนข้างสูง ต่อบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและผลการศึกษาที่ผ่านมา โดยเฉพาะในสามด้านหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมของสถานศึกษา ความพร้อมของ ทรัพยากรทางวิชาการ และการส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 1) วัฒนธรรมของสถานศึกษาวัฒนธรรม ของสถานศึกษามีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ แกนกลางขององค์กร และจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอก ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี นอกจากนี้ งานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ทั้งด้านความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมที่ดีสามารถสร้างแรง บันดาลใจและความร่วมมือในหมู่บุคลากร (Kouzes & Posner, 2002) 2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ ด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยเฉพาะในการรองรับการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bryan J. Weiner (2009) ที่ชื่อว่า “ความ พร้อม” ไม่เพียงหมายถึง ทรัพยากรเพียงพอเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถและความมุ่งมั่นของบุคลากร ภายในองค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยของ พิสิษฐ ภู่ออด (2559) และ สุชาติ ธารชาติ (2559) ก็พบว่า ทรัพยากรทางการศึกษา เช่น งบประมาณ อาคารสถานที่ และบุคลากร มีผลต่อการบริหารจัดการอย่างมี นัยสำคัญ ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของปัจจัยนี้ 3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ แม้ว่าจะเป็นด้าน ที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมการ แข่งขันทางวิชาการอาจไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันหรือประสิทธิภาพของบุคลากรโดยตรงเท่ากับ วัฒนธรรมหรือความพร้อมด้านวิชาการ อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาของ ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล (2566) พบว่า การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์ในโรงเรียนที่เข้าร่วมการแข่งขันระดับนานาชาติ มีผล ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งสะท้อนว่า แม้จะไม่ใช่อันดับต้น แต่การสนับสนุนการแข่งขันก็ยัง มีบทบาทในการขับเคลื่อนศักยภาพนักเรียนและสถานศึกษาในภาพรวม

2. กรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และ ความเข้าใจในงานที่ทำด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้าน นโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อังศวีร์ เครือแก้ว (2562) กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากร สายสนับสนุนภายใต้ สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับกรอบความคิด ที่ระดับ Growth Mindset with some Fixed ideas โดยสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรไพลิน บัวทอง (2567) กรอบ ความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กรอบความคิดโดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ในงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน และ อันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษากับกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรอบ ความคิดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้และ ความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน เท่ากับด้านการทำงานเป็นทีม ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของอภิชา จรรยาศรี (2566) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ทีโอทีจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยธำรงรักษาด้าน



สภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยจึงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยธำรงรักษาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านปริมาณผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยจึงใจด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และมีปัจจัยธำรงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรไพลิน บัวทอง (2567) กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

- 1.1 วัฒนธรรมองค์กรต้องเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 1.2 สามารถเข้าถึงข้อมูลวิชาการและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างสะดวก
- 1.3 สถานศึกษาต้องมีระบบสนับสนุนการวางแผนและติดตามผลการประกวดทางวิชาการอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสถานศึกษาและกรอบความคิดผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในแต่ละพื้นที่ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคม วัฒนธรรม และทรัพยากรที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและนำไปใช้กำหนดนโยบายระดับชาติได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่นๆที่อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในการทำงาน, ภาวะผู้นำ หรือแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีบทบาทร่วมกับปัจจัยด้านสถานศึกษาในการกำหนดผลลัพธ์การทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญมากยิ่งขึ้น



องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยด้านสถานศึกษามีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมืออาชีพ มีความสัมพันธ์สูงกับความเข้าใจในงานและนโยบายการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีทรัพยากรเพียงพอส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการแม้อยู่ในอันดับท้าย แต่ยังคงมีบทบาทเสริมต่อพฤติกรรมการทำงานและการทำงานเป็นทีม องค์กรควรให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยร่วมกันเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และคณะ. (2560) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2), 29-43
- ดวงดาว บุญกอง. (2553) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา.โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด (พิมพ์ครั้งที่ 8). 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง
- ปัญญา ตรีเลิศพจน์กุล (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5,สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
- พรไพสิน บัวทอง (2567). กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- พิสิษฐ ภู่ออด. (2559). รูปแบบการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนดีเด่นขนาดเล็กของรัฐ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มุกिता ออดทน. (2561). ผลของโปรแกรมการพัฒนากรอบความคิดเติบโตในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)



- สุชาติ ธารชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์
- อภิชา จรรยาศรี. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะคณะรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Dweck, C.S. (2012) *Mindset: How You Can Fulfil Your Potential*. Constable & Robinson, London
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. (2002) *The Leadership Challenge*. 3rd Edition, Jossey-Bass, San Francisco
- Schein, EH (2010). *วัฒนธรรมองค์กรและความเป็นผู้นำ* (ฉบับที่ 4). ซานฟรานซิสโก, แคลิฟอร์เนีย: Jossey-Bass
- Weiner, B.J. (2009) *A Theory of Organizational Readiness for Change*. Implementation Science, 4, 67