



ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

Ecological Influential Factors and Academic Effectiveness of Educational Personnel at
Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office

บุญชู บุตรที่จักร

ในตะวัน กำหม่อม

วิทยาลัยทองสุข

Boonchu Butthijak

Naitawan Kumhom

Thongsook College, Bangkok

Corresponding E-mail: angkor1234@hotmail.com

รับบทความ: 14 สิงหาคม 2568; แก้ไขบทความ 21 สิงหาคม 2568; ตอรับบทความ: 25 สิงหาคม 2568

Received: August 14, 2025; Revised: August 21, 2025; Accepted: August 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา 2) ศึกษาาระดับประสิทธิผลทางวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสถานศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพล; นิเวศวิทยา; ประสิทธิผลทางวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were 1) To examine the levels of influential ecological factors, 2) To investigate the levels of academic effectiveness, and 3) To analyze the relationship between influential ecological factors and academic effectiveness among educational personnel under the Secondary Education Service Area Office of Bueng Kan. The sample consisted of 385 educational personnel, selected based on the Krejcie & Morgan sampling table. The research instrument was a questionnaire, and the statistical analyses used included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicated that 1) Factors that are considered to have a significant ecological influence are, overall, at a high level. Among the subdimensions, the administrative factor ranked first, followed by the personal factor, while the institutional factor ranked last 2) The overall level of academic effectiveness was also relatively high. When analyzed by dimension, curriculum development and instructional process ranked highest, followed by academic leadership and scholarly output, while technology utilization ranked lows 3) The relationship between influential ecological factors and academic effectiveness was tested using multiple regression analysis. It was found that administrative, institutional, and personal factors collectively yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.912 and significantly explained 87.80% of the variance in academic effectiveness at the 0.01 level of statistical significance ($R^2 = 0.878$). The hypothesis testing confirmed that the ecological influence factors were significantly correlated with academic effectiveness at the 0.01 level.

Keywords: Influential Priority Factors; Ecology; Academic Effectiveness

บทนำ

แนวทางการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นความรู้เชิงบูรณาการและการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อเตรียมผู้เรียนให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกแห่งความเป็นจริง หลักสูตรต้องพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก เสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และส่งเสริมการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การกระจายอำนาจด้านการศึกษิตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2560 มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความคล่องตัวให้สถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้แต่ละพื้นที่สามารถบริหารจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทางการศึกษา พัฒนากระบวนการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งปัจจัยที่สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อท้องถิ่น (ศิริวัฒน์ บุญโต นต, 2565)

โรงเรียนเป็นหน่วยทางสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่เชื่อมโยงกัน โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยป้อนเข้าและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของการศึกษา ปัจจัยสนับสนุน

ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2553) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านผู้บริหาร ซึ่งครอบคลุมภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และการบริหารจัดการทรัพยากร โดยเป็นปัจจัยที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย 2) ด้านองค์กร ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรม องค์กร ความพร้อมด้านวิชาการ และการส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และสามารถมองอนาคตของการศึกษาได้ชัดเจน จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนเกิดประสิทธิผล 3) ด้านบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมองอนาคตและการควบคุมตน รวมถึงทัศนคติต่องานวิชาการและความเชื่อมั่นในตนเอง โดยเป็นพลังหลักในการบริหารและพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน นิภาพรรณ สายทอง, 2560)

ทางการศึกษา ความแตกต่างด้านการบริหารนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยประสิทธิผลของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทรัพยากรที่มีอยู่ และแนวทางบริหารของผู้บริหาร ซึ่งท้ายที่สุดมีผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ครูผู้สอน ผลงานวิชาการ และบทบาทผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ปัจจุบันผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังคงอยู่ในระดับต่ำ จากการประเมินระดับสถานศึกษาและระดับชาติพบว่าผู้เรียนจำนวนมากขาดทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ นโยบายที่ไม่ให้เด็กเข้าชั้นแม้ยังไม่พร้อม อาจส่งผลให้เกิดความบกพร่องในการเรียนรู้สะสมต่อเนื่องนอกจากนี้ รายงานของ International Institute for Management Development (IMD) ที่จัดอันดับศักยภาพการแข่งขันทางการศึกษาของ 46 ประเทศ ระบุว่าศักยภาพด้านการศึกษาของประเทศไทยยังอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกัน (สุชาดา นิลสาขา, 2566)

การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาและสะท้อนถึงความสามารถในการบริหาร การดำเนินงานครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนปรับปรุงหลักสูตร ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยกำกับติดตามและพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Wonganutarot, 2010 อ้างถึงใน กฤษฏา กุลวงษ์, 2565) ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ คือการที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญ รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน และการบริหารจัดการปัญหาภายในให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Klainongsuang, 2015 อ้างถึงใน ปิยาลักษณ์ ทายิดา, 2566) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายทางการศึกษายุคใหม่

องค์ประกอบนิเวศวิทยาการศึกษา มีองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น ตัวบุคคล ซึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษา รวมถึง สถานศึกษา และสังคมภายนอกสถานศึกษา โดย Smith (1996 อ้างใน อมรรัตน์ มีพัฒนและคณะ, 2566) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะความเป็นโครงสร้างของระบบนิเวศนั้น ต้องเป็นหน่วยโครงสร้าง ที่ทำงานภายในระบบนิเวศที่สำคัญและต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของกลไกภายในที่ตีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยให้เกิดความยั่งยืน สอดรับกับ Carey (2015 อ้างในประภาภัทร

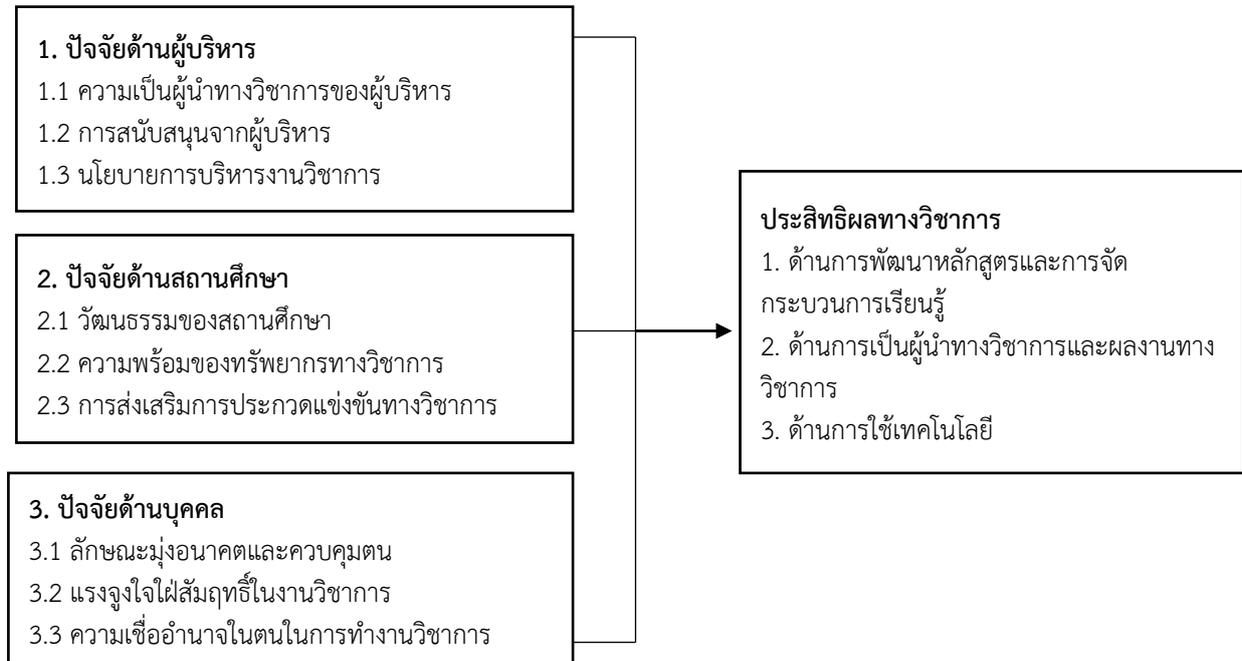
นิยม, 2563) กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศสถานศึกษา คือ โครงสร้างการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 1.3) นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ 2.1) วัฒนธรรมของสถานศึกษา 2.2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 2.3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ 3.3) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ การพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคลากรทางการศึกษานั้นอาศัยอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนเรีย กว่านิเวศวิทยา การศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยจะมีกระบวนการที่ทำให้ตนเองพัฒนา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในนิเวศวิทยาการศึกษานั้นได้ และรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่าง นิเวศวิทยาแล้วหลอมรวมเป็นประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองในทางวิชาการต่อไป Bronfenbrenner, U. (1974 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณและ อัจฉรา วัฒนาณรงค์, 2568)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง ทั้งการกระตุ้นและส่งเสริม ครูผู้สอนให้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างผลงานการสอนและผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้ง การเป็นผู้นำทาง วิชาการและใช้เทคโนโลยี โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้หลักการบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิง อิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึ กษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำมาพัฒนาประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทาง การศึกษา อันจะส่งผลต่อความเป็นเลิศด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่สำคัญในการจัด การศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึ กษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผล ทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ใช้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 11,021 คน ปีการศึกษา 2567

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬจำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา

วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดคือ ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1.1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 1.2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 1.3) นโยบายการบริหารงานวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ได้แก่ 2.1) วัฒนธรรมของสถานศึกษา 2.2) ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 2.3) การส่งเสริมการประกวดแข่งขันทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิชาการ 3.3) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ จำนวน 45 ข้อโดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด คือ ประสิทธิภาพทางวิชาการ ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 15 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 98)

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.899

2.2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุดเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3.- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang,1993 : 9;Sowers,2004 : 249 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม, 2559: 98)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson ' s Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมามีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

- 0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วม และ การบริหารสถานศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการ เป็นการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูงเรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร บุคคล สถานศึกษา ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (ค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร รองลงมา คือ นโยบายการบริหารงานวิชาการ และ ต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) ปัจจัยด้านสถานศึกษา (ค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ วัฒนธรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ และต่ำสุด คือ ความพร้อมของทรัพยากรทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านบุคคล (ค่อนข้างสูง) อันดับ 18 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และต่ำสุด คือ ความเชื่ออำนาจในตน

2. ประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง เรียงลำดับด้านที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การเป็นผู้นำและผลงานทางวิชาการ และ การใช้เทคโนโลยี

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) 1) ผู้บริหาร: $r = 0.847$ (สัมพันธ์สูงสุด) 2) สถานศึกษา $r = 0.799$ 3) บุคคล $r = 0.771$ และทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) = 0.912 2) ค่าความสามารถในการอธิบาย (R^2) = 87.80%

$$\text{สมการพยากรณ์ } Y = 1.594 + 0.095X_1 + 0.066X_2 + 0.089X_3$$

$$(X_1 = \text{ผู้บริหาร}, X_2 = \text{สถานศึกษา}, X_3 = \text{บุคคล})$$

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบมากที่สุด ผู้บริหาร บุคคล และ สถานศึกษา ตามลำดับ

5. ทุกสมมติฐานได้รับการสนับสนุนเชิงสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 คือ ปัจจัยผู้บริหาร, สถานศึกษา, และ บุคคลล้วนส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านผู้บริหาร รองลงมาคือปัจจัยด้านบุคคลและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ผลการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีอิทธิพลเชิงนิเวศต่อบุคลากรทางการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติเชิงนโยบาย การสนับสนุน และภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการศึกษาของ Murphy (1985) ที่เสนอกรอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน ได้แก่ การกำหนดภารกิจ การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารในเขตพื้นที่บึงกาฬมีบทบาทชัดเจนในการสื่อสารเป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวางรากฐานของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Hallinger, 2003) โดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายสู่ นโยบายระดับปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรม ในการการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การประเมินผล และการจัดการ หลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบท เป็นกลไกที่สะท้อนถึงการบริหารวิชาการในเชิงคุณภาพ งานของปวีณา บุทธิจักร (2564) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรและบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารมีบทบาทเชิงส่งเสริมแรงจูงใจ ความใกล้ชิด และการพัฒนามาตรฐานทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความสอดคล้องกับกรอบของ Murphy (1985) ที่เน้นการจัดสิ่งแวดล้อมเชิงเรียนรู้ใน ระดับโรงเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร กลไกทางสังคมและจิตวิทยา การสนับสนุนจากผู้บริหารถูกตีความว่าเป็น แรงสนับสนุนเชิงสัมพันธ์ ทั้งด้านอารมณ์ สารสนเทศ และทรัพยากร ตามกรอบของ ดุจเดือน พันธมนาวิน (2558) ซึ่งสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานและความอุทิศตนของครูอย่างเป็นระบบ งานของ สราวุธ วรเวก (2562) ยืนยันว่าแรงสนับสนุนดังกล่าวสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญ นโยบายการ บริหารงานวิชาการกรอบการบริหารที่มีพลวัต Stuart-Kotze, R., & Roskin, R. (1983) เสนอว่าการบริหารงาน วิชาการต้องผสมผสาน “การเน้นผลงาน” กับ “ความเข้าใจในพฤติกรรมการทำงาน” ซึ่งสะท้อนผ่านงานของ ศักดิ์ ไทย สุรกิจบวร (2545) ที่เน้นการมีแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายหลัก การทำงานร่วมกัน และการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ในเทคนิคการสอน งานของ ศุภชัย บุญนาง (2566) ชี้ให้เห็นว่า นโยบายที่มีโครงสร้างและความ ยืดหยุ่นเชิงบริบท จะช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารในเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬมิใช่เป็นเพียงบทบาทเชิงการจัดการ แต่เป็นกลไกหลักในการหล่อหลอม

สภาพแวดล้อมการทำงาน การเรียนรู้ และพฤติกรรมทางวิชาการของบุคลากรอย่างมีพลวัต สอดรับกับทั้งกรอบทฤษฎีและงานวิจัยเชิงประจักษ์ในระดับสากลและระดับชาติ ซึ่งอธิบายถึง "คุณลักษณะเชิงนิเวศของการบริหารที่นำไปสู่ประสิทธิผลทางการศึกษาอย่างยั่งยืน"

ปัจจัยด้านบุคคล ผลการวิจัยในเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีความสำคัญในระดับรองลงมา รองจากผู้บริหาร สะท้อนว่า ลักษณะเชิงจิตและพฤติกรรมของบุคลากร มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการขับเคลื่อนวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเป้าหมาย ความผูกพัน และการตัดสินใจบนความรับผิดชอบของตนเอง 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน ตามแนวคิดของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, และ งามตา วรินทร์านนท์. (2536) ลักษณะนี้เป็นการคาดการณ์อนาคตร่วมกับการควบคุมตนเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตจะสามารถคาดการณ์ผลในระยะยาวและจัดพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายงานของ พระมหาสุชาติ ไหมอ่อน (2550) ยืนยันว่า ลักษณะนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมเชิงระเบียบวินัย และการเรียนรู้ในกลุ่มนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่า บุคลากรที่มีทักษะวางแผนและควบคุมตน ย่อมสามารถพัฒนาตนเองในวิชาชีพการศึกษาได้อย่างมีเป้าหมายและยั่งยืน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แนวคิดของ McClelland, D.C. (1971) อธิบายว่า แรงจูงใจนี้เป็น “พลังในการสร้างผลลัพธ์เชิงคุณภาพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค” ครูที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ, สร้างกระบวนการทำงานที่มีระบบ, และมีความสุขจากการพัฒนาตนเอง งานของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ชี้ชัดว่า แรงจูงใจนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการพัฒนานักเรียน และการทำงานอย่างอุทิศตนได้อย่างชัดเจน แรงจูงใจจึงเป็นหัวใจของการสร้าง “ครูผู้ขับเคลื่อนการศึกษา” จากภายใน โดยไม่ขึ้นอยู่กับแรงผลึกจากภายนอก 3) ความเชื่ออำนาจในตน แนวคิดของ Rotter, J.B. (1966) แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนคือผู้ที่ “เชื่อว่าผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับการกระทำของตนเอง” คนกลุ่มนี้จะมีแนวโน้มพฤติกรรมการใช้เหตุผล ตัดสินใจ เชิงรับผิดชอบ และกล้าทบทวนตนเอง งานของ นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) ยืนยันว่าความเชื่อนี้มีผลต่อพฤติกรรมพอเพียง การประหยัด การเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียน ความเชื่ออำนาจในตนจึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถยืนหยัดและพัฒนางานวิชาการได้อย่างมีความรับผิดชอบ และต่อเนื่อง จากการสังเคราะห์งานของ ชัชพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) พบว่า กลุ่มตัวแปรเชิงจิต ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมดีหลายประการได้ถึงร้อยละ 68.5 และมีอิทธิพลต่อการพึ่งตน ปรับตัว และสร้างความสมานฉันท์อย่างมีพลังแสดงให้เห็นว่า “ปัจจัยบุคคล” ไม่เพียงเป็นคุณลักษณะเชิงจิต แต่คือองค์ประกอบของระบบนิเวศทางการศึกษาที่กระตุ้นให้เกิดผลลัพธ์เชิงคุณภาพในระยะยาว แม้ปัจจัยด้านบุคคลในเขตพื้นที่บึงกาฬจะอยู่ในอันดับรองจากผู้บริหาร แต่บทบาทของลักษณะมุ่งอนาคต, การควบคุมตน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน มีความหมายในฐานะ “พลังขับเคลื่อนภายใน” ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงคุณภาพ วิชาชีพ และการพัฒนาผู้เรียนในวงกว้าง กล่าวได้ว่า ปัจจัยบุคคลคือ “ระบบสัญญาณแห่งการเติบโต” ที่จะนำพาการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

ปัจจัยด้านสถานศึกษา จากผลการวิจัยในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านสถานศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสำคัญในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับผู้บริหารและบุคคล แม้ว่าบริบทของสถานศึกษาจะมีความหมายในเชิงโครงสร้างและระบบสนับสนุน แต่กลับมีอิทธิพลรองลงมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนวิชาการยังคงพึ่งพาบุคคลและภาวะผู้นำเป็นหลักมากกว่าการพัฒนาภายในเชิงโครงสร้าง 1) ความสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีและงานวิจัย วัฒนธรรมสถานศึกษาและการปรับตัว (Kraft, E. and Wang, J., 2010) องค์การการศึกษาเป็นระบบวัฒนธรรมที่ต้องปรับตัวตามบริบทสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง หากไม่มีการปรับตัวเชิงวัฒนธรรม บุคลากรอาจไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง งานของ Cameron, K. S., &

Quinn, R. E. (2011) เสนอว่า ผู้นำต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อวัฒนธรรมภายใน หากบรรยากาศในโรงเรียนไม่เอื้อหนุน พฤติกรรมวิชาการจะขาดแรงจูงใจและการเชื่อมโยงระยะยาว 2) ผลกระทบของวัฒนธรรมต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน งานของ ดวงดาว บุญกอง (2553) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีผลต่อสภาพการทำงานในหลายด้าน เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความไว้วางใจ และการยอมรับ แม้ว่าผลการศึกษาในโรงเรียนฝึกอาชีพจะชี้ว่ามีอิทธิพลสูง แต่ในบริบทของบึงกาฬ การวัดอาจเน้นที่บทบาทเชิงระบบมากกว่าเชิงประสบการณ์ นี่อาจสะท้อนช่องว่างระหว่าง วัฒนธรรมในเชิงปฏิบัติ กับ โครงสร้างเชิงบริหาร ที่ยังต้องพัฒนาให้มีพลวัตมากขึ้น 3) ความพร้อมของสถานศึกษา (Weiner, B.J., 2009) ความพร้อมประกอบด้วยปัจจัยเชิงโครงสร้าง ได้แก่ วัฒนธรรม, ขั้นตอน, ประวัติการบริหาร, ทรัพยากร และโครงสร้างองค์กร หากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สอดคล้องกัน บุคลากรอาจรู้สึกไม่พร้อมทั้งทางกายและใจ งานของ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ระบุว่า ทรัพยากร อาคารสถานที่ และเทคโนโลยี มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารวิชาการ ซึ่งสะท้อนว่าถึงแม้ปัจจัยด้านสถานศึกษาจะไม่โดดเด่นที่สุด แต่ก็ยังเป็น เงื่อนไขพื้นฐาน ที่ขาดไม่ได้ในการหล่อหลอมคุณภาพวิชาการ 4) บริบทของสถานศึกษาไทยตามยุทธศาสตร์กระทรวงฯ จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 12 พบว่าเป้าหมายส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษา เช่น ระบบสารสนเทศ, ความพร้อมด้านเทคโนโลยี, และคุณภาพของสถานศึกษาในระดับมาตรฐาน (PISA, TIMSS ฯลฯ) ในบริบทนี้ ปัจจัยด้านสถานศึกษาอาจเป็น ตัวแปรกลาง ที่หนุนเสริมการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเชิงภาวะผู้นำ หากนำไปเชื่อมโยงในโมเดล SEM อาจพบความสัมพันธ์แฝงมากกว่าการวัดเชิงตรง แม้ “ปัจจัยสถานศึกษา” จะได้รับการจัดอันดับต่ำสุดในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่บึงกาฬ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงกรอบทฤษฎีและงานวิจัย พบว่า สถานศึกษาเปรียบเสมือน “ระบบนิเวศทางกายภาพและวัฒนธรรม” ที่ต้องเสริมพลังให้แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจทางวิชาการอย่างยั่งยืน หากไม่มีการปรับตัวเชิงโครงสร้าง หรือขาดความพร้อมภายใน ความพยายามด้านบุคลากรและผู้นำอาจไม่ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

2. ประสิทธิภาพทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991) ที่เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ได้แก่ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาทัศนคติ การปรับตัวต่อบริบทและความสามารถในการแก้ปัญหา โดยมุมมองของ Campbell, J.P. (1977) ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบเชิงคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการด้านสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นกรอบที่สามารถเชื่อมโยงกับการวัดผลสัมฤทธิ์ในระดับสถานศึกษาได้ชัดเจน 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการออกแบบ บูรณาการ และใช้กลวิธีการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะผู้เรียน โดยงานของ 2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการและผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยชี้ว่าแม้จะอยู่ในอันดับรอง แต่ยังได้รับการประเมินในระดับค่อนข้างสูง โดยองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพของครูเป็นปัจจัยหนุนเสริมภาวะผู้นำ งานของ เทวฤทธิ์ ผลจันทร์ (2564) ได้สร้างแบบจำลองพัฒนาผู้นำทางวิชาการที่ครอบคลุมทั้งวิสัยทัศน์ การพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคโนโลยี และการสร้างทีมร่วมมือ ในทำนองเดียวกัน ญัฐพล วรรณศรี (2564) เสนอว่า การมีผลงานวิชาการที่เป็นระบบ และทักษะการใช้สื่อสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบสำคัญของครูผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ 3) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ แม้อยู่ในลำดับสุดท้าย แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพในยุคปัจจุบัน โดยงานของ ปณพัทธ์ พงษ์พุทธรักษ์ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติ การ

ฝึกอบรม และแรงสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสูการสอนอย่างชัดเจน นอกจากนี้งานของ ฐาปณี นาคภูมิ (2562) ยังชี้ว่าข้อจำกัดด้านความรู้พื้นฐาน ความถนัด และอุปกรณ์ คือ อุปสรรคหลักที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีของครูระดับมัธยมศึกษา แม้จะมีแนวโน้มการใช้ในระดับที่ดีในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์หรืออยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่การวิเคราะห์ตามเกณฑ์ของ IPOE และกรอบของ Campbell และ Miskel สะท้อนว่า ความสามารถของบุคลากรในด้านหลักสูตรและภาวะผู้นำสามารถเป็นพลังขับเคลื่อน ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่อง “โรงเรียนที่มีประสิทธิผล” ซึ่งเน้นการบริหารโดยใช้ข้อมูลเชิงวิจัย วัฒนธรรมวิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจุดหมาย

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 แสดงว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลทางวิชาการ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ลำดับอิทธิพลสูงสุดยังคงอยู่ที่ “ผู้บริหาร” ตามลำดับ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร แกนกลางแห่งระบบนิเวศ สอดคล้องกับกรอบของ Hallinger, P. and Murphy, J. (1985) ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 3 มิติหลัก: กำหนดพันธกิจ, การจัดการเรียนการสอน, และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารในบึงกาฬโดดเด่นด้านการนิเทศ, การพัฒนาหลักสูตร, และสร้างแรงจูงใจให้ครูอย่างมีระบบ งานของ ศุภชัย บุญนาง (2566) ชี้ชัดว่า ภาวะผู้นำที่ดีสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลวิชาการของโรงเรียนได้ในระดับนัยสำคัญ การสนับสนุนด้านอารมณ์และทรัพยากรตาม House, J. S. (1981) ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมมูทิสตนของครูและบรรยากาศเชิงวิชาการที่ยั่งยืน 2) ปัจจัยด้านบุคคล: พลังขับเคลื่อนจากภายในประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคต, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, และ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งเป็นตัวแปรเชิงจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาตน และผู้เรียน งานของ ชัชปวงค์ ไทยเพชรกุล (2567) พบว่าตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ได้มากกว่าร้อยละ 68.5 แนวคิดของ Strickland, J.H. (1977) ยืนยันว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะตระหนักถึงความรับผิดชอบและกล้าทบทวนตนเอง ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการกล่าวได้ว่า บุคลากรที่มีพลังภายในสูงจะสามารถสร้างคุณภาพการเรียนรู้ได้แม้ในบริบทที่ท้าทาย 3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา: โครงสร้างรองรับความเปลี่ยนแปลง แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำกว่าผู้บริหารและบุคคล แต่ปัจจัยด้านสถานศึกษายังมีบทบาทเชิงโครงสร้างที่ขาดไม่ได้ เช่น ทรัพยากร, เทคโนโลยี, วัฒนธรรมองค์กร ทฤษฎีของ Weiner, B.J. (2009) เน้นว่า “ความพร้อมของสถานศึกษา” เกิดจากระบบที่สอดคล้องกันระหว่างวัฒนธรรม, ขั้นตอน, และบุคลากร งานของ อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์ (2562) ยืนยันว่า สถานศึกษาที่มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีพร้อมจะช่วยให้บุคลากรดำเนินงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่องว่างระหว่าง “วัฒนธรรมเชิงระบบ” และ “วัฒนธรรมเชิงปฏิบัติ” อาจยังคงอยู่ และจำเป็นต้องมีการปรับบริบทเพื่อส่งเสริมความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์สู่การยกระดับคุณภาพทางวิชาการ จากแนวคิดของ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991) ประสิทธิผลทางวิชาการของครูไม่เพียงอยู่ที่

ผลลัพธ์ของนักเรียน แต่รวมถึงความสามารถในการปรับตัว, บุรณาการ, และสร้างนวัตกรรมในบริบทเปลี่ยนผ่าน เมื่อปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงสุด จึงควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ พัฒนาครูในเชิงการนิเทศ และสร้างพื้นที่ทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวิชาการ
- 1.2 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางวิชาการ
- 1.3 โรงเรียนต้องมีแนวนโยบายที่สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 1.4 ผู้บริหารต้องสนับสนุนและมอบทรัพยากรให้กับการเตรียมตัวเข้าร่วมการแข่งขัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 พัฒนาโมเดลสาเหตุ-ผลแบบ VB-SEM เพื่อทำนายประสิทธิผลทางวิชาการ
- 2.2 ศึกษาความแตกต่างตามบริบทพื้นที่หรือสังกัดโรงเรียน
- 2.3 ศึกษาปัจจัยเสริม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคนดี และความเชื่อมีอาชีพของครู

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยทางนิเวศวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะ “ปัจจัยด้านผู้บริหาร” ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุด ทั้งในแง่การสนับสนุน งบประมาณ และวิสัยทัศน์ทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลเชิงระบบต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาการของครู โดยปัจจัยด้านบุคคล เช่น แรงจูงใจและการควบคุมตนเอง มีบทบาทเสริมความเข้มแข็งให้บุคลากรพร้อมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ข้อมูลนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแบบนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูและระบบการศึกษาระดับเขตพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา กุลวงษ์, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, ไพฑูรย์ พวงยอด. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารรัชต์ภาคย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(50), 200-201.
- ชัชพงค์ ไทยเพชรกุล, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, & วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล. (2566). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 17(2), 153-169. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/journaldru/article/view/265626>.
- ฐาปณี นาคภูมิ ศรีสมร พุ่มสะอาด และ กัลยรัตน์ หล่อมนิพนธ์รัตน์. (2562). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในภาคกลาง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, ฉบับเสริม ธันวาคม 2562: 155-166.

- ณัฐพล วรรณศรี, ไชยา ภาวะบุตร, & วัฒนา สุวรรณไตรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**, 11(3), 78–91. สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/neuarj/article/view/250671>.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน, งามตา วนินทานนท์ และคณะ. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและแนวทางป้องกัน**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2558). **ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของ บุคคลหลายประเภท: ระดับนักศึกษาปริญญาตรี**. ภายใต้แผนงานวิจัย พหุสาเหตุของความพร้อมและ ศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของนักศึกษา และนักวิชาการไทย. รายงานการวิจัย. คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทวฤทธิ์ ผลจันทร์. (2564). **โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์.(2563).ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 5(2),706-720.
- นิภาพรรณ สายทอง,เจิดหล้า สุนทรวิภาต,ไพโรจน์ ด้วนนคร,สุนทร คล้ายอ่ำ. (2562). รูปแบบการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนสาธิต. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 10(2), 1843–1855.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).**การวิจัยการบริหารการศึกษา**.มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณและอัจฉรา วัฒนานณ.(2568).**ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยาลัยการจัดการ.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- ปณพัทธ์ พงษ์พุทธรักษ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. **วารสารชุมชนวิจัย**, 13(1), 214–227.
- ประภาภรณ์ นิยม และคณะ. (2563). **โครงการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาต้นแบบพื้นที่นวัตกรรมจัดการศึกษาระดับจังหวัด: กรณีศึกษาจังหวัดระยองและจังหวัดศรีสะเกษ**. ใน รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

- ปวีณา บุทธิจักร์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยาลักษณ์ ทายิดาและเบญจวรรณ ศรีมารุต.(2566).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**,20(1),83-95.
- พระมหาสุชาติ ใหม่อ่อน.(2550).ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเรียนของพระนิสิตคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**,8(2).
- พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์.(2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**,26(2),190-204.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2553). ประสิทธิภาพกระบวนการ: เป้าหมายสำคัญของการบริหารโรงเรียน. **Creative Science**, 2 (3) , 1 9 – 3 4 . retrieved from https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/snru_journal/article/view/10164.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ**.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวัฒน์ บุญโตนด, สติพร เขาวนชัย. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(3), 252–274. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252932>.
- ศุภชัย บุญนาง,วรกาญจน์ สุขสดเขียว.(2566).การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร**.6(2),248-260.
- สรายุทธ วรเวก. (2563). รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง** , 9 (2) , 2 6 – 3 9 . สืบค้น จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/251644>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุชาติ นิลสาขา,รัฐพร กลิ่นมาลี,วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ . (2023). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา**, 5(1), 335–346. สืบค้น จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JSSP/article/view/261769>.
- อริวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อมรรัตน์ มีพัฒน์, อีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ จตุพล ยงศร. (2566). ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษาเอกชน. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 17(51), 123-139.



- Cameron, K. S., & Quinn, R. E.(2011). **Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J.P. (1977). **On the Nature of Organizational Effectiveness**. In P.S. Goodman and J.M. Pennings (Eds.), **New Perspectives on Organizational Effectiveness** (pp. 13-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. **Cambridge Journal of Education**, 33, 329-352.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration, theory, research and practice**. New York: McGraw-Hill.
- Kraft, E. and Wang, J. (2010). An Exploratory Study of the Cyberbullying and Cyberstalking Experiences and Factors Related to Victimization of Students at a Public Liberal Arts College. **International Journal of Techno ethics**, 1, 74-91.
- McClelland D. C. (1971). The achievement motive in economic growth. In Kilby P. (Ed.), **Entrepreneurship and economic development**, 109–122. New York: Free Press.
- Murphy, P. E. (1985). **Tourism. A Community Approach**. New York-London: Methuen.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. **Psychological Monographs**, 80, 1-28.
- Strickland, J.H. (1977). A Performance Prediction Model for the Darrius Turbine, **International Symposium on Wind Energy Systems, Cambridge**, 7-9 September 1976, C3-39.
- Stuart-Kotze, R., & Roskin, R. (1983). **Success guide to managerial achievement**. Reston, VI: Reston.
- Weiner, B.J. (2009). A Theory of Organizational Readiness for Change. **Implementation Science**, 4, 67.