



ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

Factors Emphasizing Ecological Influence on the Academic Performance of Educational
Personnel in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

ภัทธรรณัฐ ไชยเดช

ในตะวัน กำหม่อม

วิทยาลัยทองสุข

Phattharanat Chaiyadej

Naitawan Kumhom

Thongsook College, Bangkok

Corresponding E-mail: angkor1234@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 14 สิงหาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 21 สิงหาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 25 สิงหาคม 2568

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยา 2) ศึกษาสมรรถนะทางวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยา โดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กรและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเครือข่าย ตามลำดับ 2) สมรรถนะทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ รองลงมา คือด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านเครือข่าย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคคล ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.910 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 82.80 ($R^2=0.828$) และผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพล; นิเวศวิทยา; สมรรถนะทางวิชาการ

Abstract

This research aimed to 1) examine the level of prioritization given to ecological influence factors, 2) assess the level of academic competency, and 3) investigate the relationship between the prioritization of ecological influence factors and the academic competency of educational personnel under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3. The sample consisted of 385 educational personnel, determined using Krejcie & Morgan's sample size table. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that 1) The overall prioritization of ecological influence factors was at a relatively high level. When examined by dimension, the highest priority was given to individual factors, followed by organizational factors, and lastly, network factors 2) The overall academic competency was at a relatively high level. When categorized by dimension, self-development in academic work ranked first, followed by the pursuit and application of academic knowledge, and lastly, teamwork in academic work 3) The relationship between the prioritization of ecological influence factors and the academic competency of educational personnel, analyzed through multiple regression, showed that network, organizational, and individual factors yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.910. These factors significantly explained 82.80% of the variance in academic competency at the 0.01 statistical significance level ($R^2 = 0.828$). Hypothesis testing confirmed a statistically significant relationship between prioritized ecological influence factors and academic competency at the 0.01 level.

Keywords: Influential Priority Factors; Ecology; Academic Competency

บทนำ

การพัฒนาครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาผู้เรียน ดังที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงรับสั่งเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาไว้ตอนหนึ่งว่า “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ก่อนจะพัฒนาเด็กจะต้องพัฒนาครู ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ ครูต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่จะสอนอย่างเหมาะสม ต้องฝึกฝนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพและรักการเป็นครูอย่างแท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) พระราชดำรัสดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การเสริมสร้างความพร้อมของครูทั้งในด้าน ความรู้ ความสามารถ และจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู จะส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่อนาคตที่มั่นคงของเยาวชนและระบบการศึกษาของประเทศ

การพัฒนาครู คือกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Chinyerem, 2014, p.28 อ้างถึงใน ธนากร จันทรลือชัย, 2567) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.

2553) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายการพัฒนาทั้งระบบ กรอบแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งอธิบายว่า สมรรถนะคือคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นองค์ประกอบเชิงพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างผลลัพธ์ที่โดดเด่นในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจ อุบิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของครูเป็นสองประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (5 ด้าน) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) สมรรถนะประจำสายงาน (6 ด้าน) ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนรู้, การพัฒนาผู้เรียน, การบริหารจัดการชั้นเรียน, การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน, ภาวะผู้นำครู, และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ McClelland, D.C. (1971) ระบุว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และหลักการที่มีอยู่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ต้องดำเนินควบคู่ไปกับการพัฒนาครู โดยเสริมสร้าง สมรรถนะหลักที่จำเป็น เพื่อให้ครูมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถสอนให้ผู้เรียนมีแนวคิดแบบเปิดกว้าง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม(พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล, 2564)

องค์ประกอบนิเวศวิทยาการศึกษา มีองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น ตัวบุคคล ซึ่งเป็นศูนย์กลางของระบบนิเวศวิทยาทางการศึกษา รวมถึง สถานศึกษา และสังคมภายนอกสถานศึกษา โดย Bronfenbrenner, U. (1974 อ้างถึงใน ในตะวัน กำห่อมและคณะ,2568)ได้อธิบายว่า คุณลักษณะความเป็นโครงสร้างของระบบนิเวศนั้น ต้องเป็นหน่วยโครงสร้าง ที่ทำงานภายในระบบนิเวศที่สำคัญและจะต้องมีองค์ประกอบของกลไกภายในที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยให้เกิดความยั่งยืน สอดรับกับ และ McClelland, D.C. (1971 อ้างถึงใน ภาควงุมิ ทองลาด,2568)กล่าวว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศสถานศึกษา คือ โครงสร้างการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ 1.1) บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย 1.2) ประสิทธิภาพที่ได้จากเครือข่าย 1.3) การสื่อสารกับเครือข่าย 1.4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย 1.5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการทำงานของเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 2.1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ 2.2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ 2.3) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน 2.4) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ 3.3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 3.4) ทักษะต่อการทำงานวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโต การเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคลากรทางการศึกษานั้นอาศัยอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนเรีย กว่านิเวศวิทยาการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยจะมีกระบวนการที่ทำให้ตนเองพัฒนา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในนิเวศวิทยาการศึกษานั้นได้ และรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยการสร้างสมดุลระหว่าง นิเวศวิทยาแล้วหลอมรวมเป็นประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองในทางวิชาการต่อไป Bronfenbrenner, U.(1974 อ้างถึงใน ในตะวัน กำห่อม, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, โกศล มีคุณและอัจฉรา วัฒนาณ.2568)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยเสริมสร้าง การทำงานวิชาการของครู อันจะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 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 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 10,100 คน ปี 2567
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดคือ ปัจจัยที่ให้ความสำคัญเชิงอิทธิพลทางนิเวศวิทยา ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย ได้แก่ 1.1) บทบาทการเข้าร่วมเครือข่าย 1.2) ประสพการณ์ที่ได้จากเครือข่าย 1.3) การสื่อสารกับเครือข่าย 1.4) การได้ทำงานเป็นทีมในเครือข่าย 1.5) การได้มีโอกาสแสดงการยอมรับและรับผิดชอบต่อการ

ทำงานของเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ 2.1) การมีสิ่งสนับสนุนการทำงานวิชาการ 2.2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ 2.3) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน 2.4) ความเข้มแข็งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 3.1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 3.2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานวิชาการ 3.3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน 3.4) ทักษะต่อการทำงานวิชาการ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Sowers.2004 p 249 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด คือ ประสิทธิภาพทางวิชาการภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ ด้านการพัฒนางานใน งานวิชาการ ด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการโดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล รวม 15 ข้อ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในใน ตะวัน กำหอม. 2559)

2.2 การพัฒนาเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้อ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.901

2.2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้านแล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 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

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

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

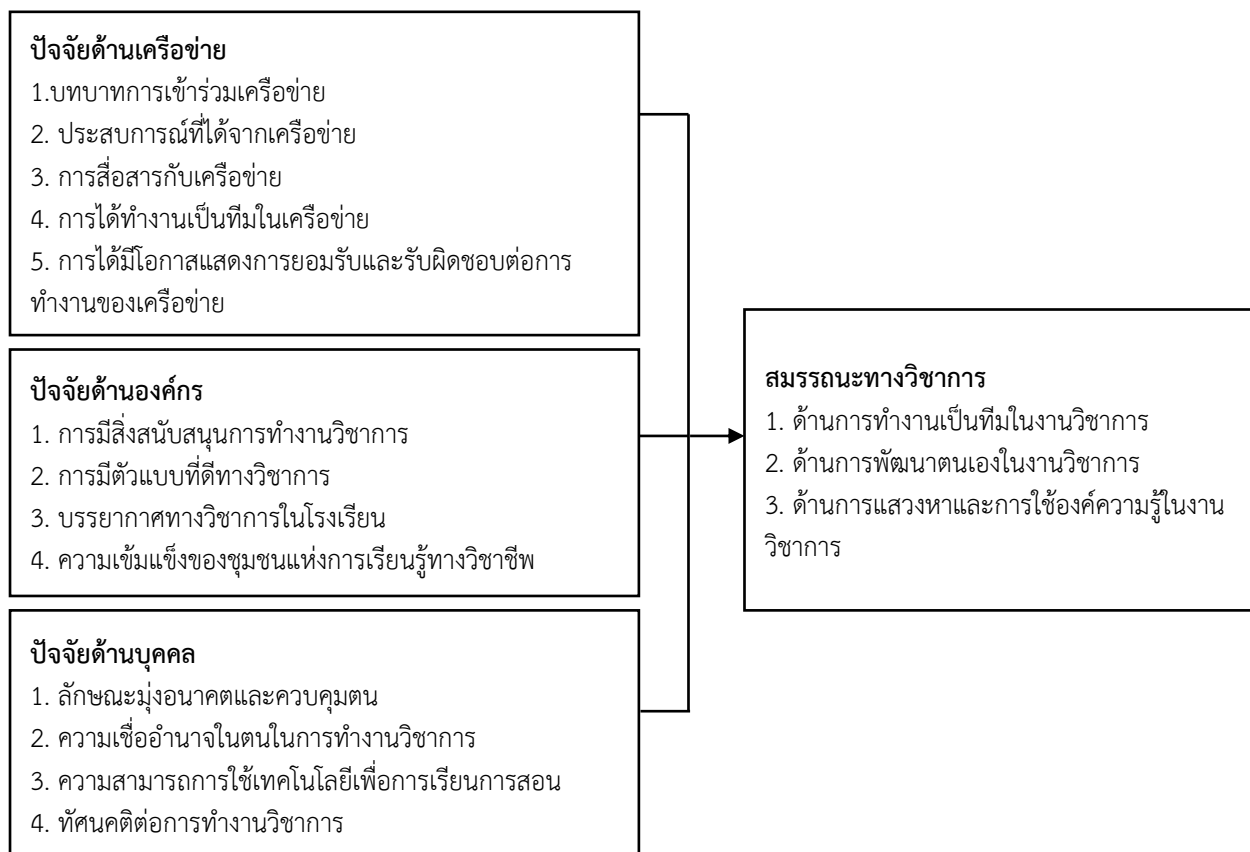
0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยา โดยรวมให้ความสำคัญในระดับ ค่อนข้างสูง แยกตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ อันดับ 1 คือ ปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์กรและอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเครือข่าย โดย 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย (ค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ บทบาทการเข้าร่วมเครือข่ายรองลงมาคือ การทำงานเป็นทีมการสื่อสาร ประสพการณ์จากเครือข่าย และอันดับสุดท้ายคือ การแสดงความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยด้านองค์กร (ค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ การมีสิ่งสนับสนุนงานวิชาการ รองลงมาคือ บรรยากาศทางวิชาการ ตัวแบบที่ดี และอันดับสุดท้ายคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3) ปัจจัยด้านบุคคล (ค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง) อันดับ 1 คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน รองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตน การใช้เทคโนโลยี และอันดับสุดท้ายคือ ทักษะที่ต้องงานวิชาการ

2. สมรรถนะทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง แยกตามลำดับความสามารถได้ดังนี้ อันดับ 1 คือ การพัฒนาตนเองในงานวิชาการ รองลงมาคือ การแสวงหาและใช้ความรู้ และอันดับสุดท้ายคือ การทำงานเป็นทีม

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ต่อสมรรถนะทางวิชาการ 1) ด้านเครือข่าย: $r = 0.747$ (สูงสุด) 2) ด้านองค์กร: $r = 0.700$ 3) ด้านบุคคล: $r = 0.686$

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) $R = 0.910$, $R^2 = 0.828$ หมายความว่า ปัจจัยทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะทางวิชาการได้ 82.80%

สมการพยากรณ์:

$$Y = 1.484 + 0.099X_1 + 0.052X_2 + 0.091X_3$$

(X_1 = ปัจจัยด้านเครือข่าย, X_2 = ปัจจัยด้านบุคคล, X_3 = ปัจจัยด้านองค์กร)

ตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุด คือ เครือข่าย องค์กร บุคคล ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ยืนยันว่า ทุกปัจจัย (เครือข่าย องค์กร บุคคล) ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือปัจจัยด้านบุคคล รองลงมาคือปัจจัยด้านองค์กร และอันดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเครือข่าย ตามลำดับ แยกพิจารณาเป็นรายด้าน ตามลำดับ ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล ผลวิจัยพบว่า “ปัจจัยด้านบุคคล” มีระดับความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยา ค่อนข้างสูงที่สุดในกลุ่มปัจจัยทั้งหมด สะท้อนถึงพฤติกรรม ความคิด และคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรทาง การศึกษาว่าเป็นแกนกลางของการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งคุณภาพในสถานศึกษา ทฤษฎีของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2557) ได้บูรณาการแนวคิดจาก De Volder, M. & Lens, W. (1982) โดยกำหนดว่า ลักษณะมุ่งอนาคต คือ ความสามารถในการคาดการณ์อนาคตที่มีคุณค่าหรือมีความสำคัญ การควบคุมตน คือ ทักษะในการอดกลั้นและ เสียสละเพื่อผลดีระยะยาว งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ยืนยันถึงบทบาทสำคัญของลักษณะเหล่านี้ต่อ การทำงานอย่างอุทิศตนและพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งสามารถทำนายผลลัพธ์ทางวิชาชีพได้อย่างแม่นยำ (R^2 สูงถึง

.65-74) ความเชื่ออำนาจในตน: ปัจจัยทางจิตที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ ทฤษฎี Rotter, J.B. (1966) เชื่อว่าบุคคลที่มี “ความเชื่ออำนาจในตน” เชื่อว่าตนสามารถควบคุมผลลัพธ์ของชีวิต ผลการศึกษาต่าง ๆ โดย สราวุธ วรเวก (2563) สนับสนุนว่าคุณลักษณะนี้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบ การเรียนรู้ และจริยธรรมในงานวิชาการ การสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อพัฒนาความรู้ แนวคิดของ Vygotsky และ Piaget เน้นการใช้สื่อกลาง เช่น ภาษา กลุ่มกิจกรรม และการปฏิสัมพันธ์ ในการพัฒนาโครงสร้างความรู้ใหม่ โดยเฉพาะในรูปแบบโมเดล 5E ทำให้ผู้เรียน “เป็นผู้สร้างความรู้เอง” ผ่านประสบการณ์เชื่อมโยง สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของครู งานวิจัยหลายฉบับ (พันธุยุทธ, นิรุบล, อุบลรัตน์) รายงานสภาพการใช้เทคโนโลยีของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเน้น 4 มิติ ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม การใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จากงานของ Hallinger, P.(2003) ทักษะมีความมั่นคงและเปลี่ยนแปลงได้ยาก จึงสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมในอนาคตได้อย่างแม่นยำ ทักษะที่ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด แต่เป็นผลจากบริบทรอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน และประสบการณ์สังคม การเข้าใจทักษะจึงเป็นการเปิดประตูสู่การออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อพฤติกรรมวิชาการเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย (2566) ทักษะที่เห็นด้วยต่อการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบัน งานวิจัยของ สายฝน วังการวรรณ (2560) ทักษะในระดับสูงต่อสมรรถนะผู้บริหาร และงานวิจัยของ อิศารัตน์ วรรณพันธุ์ (2563) ความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผลวิจัยเหล่านี้ชี้ว่า ทักษะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สะท้อนคุณภาพและอิทธิพลเชิงนิเวศในระบบวิชาการของโรงเรียน การประยุกต์เพื่อการพัฒนาเชิงระบบ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างประสบการณ์เชิงบวกต่อการทำงานวิชาการ เช่น การให้รางวัล การยอมรับ การส่งเสริมศักยภาพครู การจัดการเรียนรู้และบริหารงานในเชิงมีส่วนร่วมจะช่วยเปลี่ยนทัศนคติให้เกิดความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมทางวิชาการ ปัจจัยด้านบุคคลโดยเฉพาะ “ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน” ทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลางของการสร้างอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษา ซึ่งควรเป็นพื้นฐานในการจัดอบรม/พัฒนาศึกษานิเทศก์ และจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิสัมพันธ์อย่างมีเป้าหมาย โดยอิงเทคโนโลยีและบริบทร่วมสมัย

ปัจจัยด้านองค์กร “ปัจจัยด้านองค์กร” เป็นปัจจัยที่มีระดับความสำคัญรองจากปัจจัยด้านบุคคลในการสร้างอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาในบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่ออิทธิพลเชิงนิเวศวิทยา 1) ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม House, J. S. (1981) นิยามการสนับสนุนทางสังคมว่าเป็นแรงเกื้อหนุนที่บุคคลได้รับจากผู้อื่นใน 4 ด้าน การสนับสนุนด้านอารมณ์: เช่น ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ การประเมินเปรียบเทียบกับพฤติกรรม: เช่น การให้ Feedback หรือการสะท้อนผลลัพธ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร: เช่น ข้อมูลทางวิชาการ นโยบาย การสนับสนุนทางวัตถุสิ่งของและการบริการ: เช่น ทุนการศึกษา อุปกรณ์การสอน จากงานวิจัยของ Weiner, B.J. (2009) ชี้ให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ ความผูกพันในงาน และความสำเร็จทางวิชาการของครู 2) การมีตัวแบบที่ดีทางวิชาการ (Bandura's Social Learning Theory) Bandura เสนอว่า “การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการสังเกตเลียนแบบตัวแบบ ผ่านกระบวนการใส่ใจ การจดจำ การกระทำ และแรงจูงใจ” ตัวแบบที่มีคุณลักษณะเป็นที่ยอมรับหรือมีอำนาจจูงใจ (เช่น ผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ) สามารถส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูได้ งานวิจัยของ ชัชพงศ์ ไทยเพชรกุล (2567) สนับสนุนว่าปัจจัย “ตัวแบบเชิงบวก” และ “ทุนทางจิตวิทยา” จากองค์กรส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อความสามารถในการฟังตน สุขภาวะ และผูกพันในงานของบุคลากรสายวิชาการ 3) ประสิทธิภาพขององค์กรและการสนับสนุนวิชาการ งานวิจัยโดย นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์ (2563) พบว่า องค์ประกอบของ “สภาพบรรยากาศใน

ห้องเรียน” และ “การสนับสนุนจากผู้บริหาร” เป็นตัวแปรที่ทำนายผลสัมฤทธิ์ในระดับนักเรียนได้ การรับรู้เชิงบวกต่อองค์กรและนโยบายทางวิชาการช่วยเพิ่มพลังจิตวิทยาในการเรียนและการทำงาน ผลการวิจัยในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองจากปัจจัยด้านบุคคล สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึง บทบาทของโรงเรียนในฐานะองค์กรที่เอื้อต่อพฤติกรรมและพัฒนาการทางวิชาการของบุคลากร ทฤษฎีและกรอบวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องประเภทบรรยากาศสถานศึกษา (Hoy, W. K., & Miskel, C. G. 1991) 5) บรรยากาศแบบเปิดคือกรอบเป้าหมายของการจัดองค์กรการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทฤษฎีบรรยากาศองค์การในโรงเรียน (Halpin, Andrew W, 1966) จำแนกพฤติกรรมของครูและผู้บริหารออกเป็น 8 มิติ เช่น ขาดความสามัคคี ขวัญกำลังใจ มุ่งผลงาน ฯลฯ และจัดประเภทบรรยากาศเป็น 6 แบบ เช่น แจ่มใส ควบคุม รวบอำนาจ ฯลฯ ซึ่งว่า บรรยากาศที่ดีเกิดจากการเสริมแรงระหว่างพฤติกรรมของครูและผู้บริหารอย่างมีคุณภาพ 6) ความเข้มแข็งของ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (PLC) แนวคิดจาก DuFour, Hord, Argyris, Schon และ Senge เน้นความร่วมมือบนฐานของกัลยาณมิตร วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน วางเป้าหมายที่ “การพัฒนาวิชาชีพครู” และ “ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง งานวิจัยที่สนับสนุน (วิราวรรณ, สุภัทรา, จิรัชญ์) ต่างชี้ว่า PLC ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิบาล สุวรรณโคตร และสมหญิง จันทฤทธิ์ (2563) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ วันวิสา นาโสม (2560) การจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ส่งผลต่อทักษะนักเรียน และงานวิจัยของ กฤษณ ก่อสละ (2564) การบริหารสภาพแวดล้อมทางการเรียน “ด้านการบริหาร” มีผลมากที่สุด พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ใช่เพียงโครงสร้าง แต่คือวัฒนธรรมการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ปัจจัยด้านเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยด้านเครือข่าย” อยู่ในลำดับสุดท้ายของความสำคัญในการสร้างอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม การจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพถือเป็น “กลไกเสริม” ในการสนับสนุนองค์ประกอบอื่น ทั้งด้านบุคคล องค์กร และการบริหารงานวิชาการ ทฤษฎีสนับสนุนเกี่ยวกับเครือข่าย 1) แนวคิดเครือข่ายในมิติเชิงชุมชนและอำนาจ Strickland, J.H. (1977) เครือข่ายคือความสมัครใจในการแลกเปลี่ยนและร่วมมือ โดยสมาชิกยังคงมีอิสระ เครือข่ายทางการศึกษาสะท้อนถึง พลวัตระหว่างอัตลักษณ์ท้องถิ่นกับอำนาจรัฐ และการจัดการแบบประชาสังคมที่ยืดหยุ่น การมีโครงสร้างเครือข่ายที่ยอมรับความหลากหลายและการแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม ส่งผลต่อความไว้วางใจในระบบ 2) ทฤษฎีเครือข่ายการเรียนรู้ในองค์กร (Kraft, E. and Wang, J. 2010) เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วม ไม่จำกัดสถานที่หรือบริบท ลักษณะของเครือข่ายแปรผันตามบทบาท กลยุทธ์ และทฤษฎีของแต่ละบุคคล การบริหารเครือข่ายควรอิง “การจัดการองค์ความรู้ร่วม” มากกว่าการควบคุมจากศูนย์กลาง 3) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Arnstein, S, 1969) ระดับการมีส่วนร่วมมีตั้งแต่ “การแลกเปลี่ยน” ไปจนถึง “การควบคุมการตัดสินใจ” การสร้างเครือข่ายทางการศึกษาต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ไม่ใช่เชิงสัญลักษณ์เทียม หากเครือข่ายสามารถออกแบบให้ครู นักเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมในตัดสินใจ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลและความเป็นเจ้าของในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทวัตร ทาหอม (2564) ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง งานวิจัยของ ธนิกันต์ สุขวัฒน์ (2560) ปัจจัยส่งผลต่อสมรรถนะครู เครือข่ายและทีมงานมีอิทธิพลสูง งานวิจัยของ ทนินเดช ยงค์มกล (2562) การบริหารเครือข่ายสารสนเทศ การจัดองค์ประกอบเครือข่ายส่งผลต่อประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาภาญจน์ ศรีเนตร (2565) พัฒนาเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สภาพปัจจุบันอยู่ระดับกลาง แต่ความเป็นประโยชน์สูงสุด งานวิจัย

เหล่านี้ชี้ว่า เครือข่ายมีบทบาทเชื่อมโยงระหว่างการบริหารงานและคุณภาพการเรียนการสอน โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนภูมิภาค

2. สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้าง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการ รองลงมา คือด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการ และอันดับสุดท้าย คือด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างดี” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีพื้นฐานด้านทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการในระดับหนึ่ง แต่ยังมีช่องว่างในการพัฒนาเพื่อให้ถึงระดับ “ดี” หรือ “ดีมาก” โดยเฉพาะในบางด้าน เช่น ด้านการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์จำแนกตามรายด้าน 1) ด้านการพัฒนาตนเองในงานวิชาการพบว่าอยู่ในระดับสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราลักษณ์ คล้ายเรือง (2565) ที่พบว่าครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมอบรม การพัฒนาศักยภาพตามแผนรายบุคคล หรือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การสนับสนุนจากผู้บริหารและความตระหนักในความสามารถตนเองเป็นปัจจัยส่งเสริมสำคัญ 2) ด้านการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในงานวิชาการอยู่ในระดับรองลงมา ซึ่งแสดงว่าบุคลากรยังมีการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานอยู่บ้าง แต่ยังไม่ครอบคลุมหรือเป็นระบบ งานวิจัยของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2565) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าถึงและใช้ความรู้จากภายในและภายนอก รวมทั้งทัศนคติของบุคลากรต่อการเรียนรู้ ซึ่งหากได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพของครูได้อย่างชัดเจน 3) ด้านการทำงานเป็นทีมในงานวิชาการพบว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุด โดยสะท้อนถึงจุดอ่อนด้านความร่วมมือ การสื่อสาร และการประสานงานทางวิชาการระหว่างบุคลากร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สุทธสิริ จักขุรัตน์ (2565) ต่างยืนยันว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ และควรได้รับการส่งเสริมผ่านการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม เครื่องมือสนับสนุน เช่น การอบรมร่วม การสร้างเครือข่ายวิชาชีพ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดทางทฤษฎีผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะของ David C. McClelland ที่ระบุว่าการทดสอบ IQ หรือบุคลิกภาพไม่เพียงพอในการประเมินความสามารถของบุคคล แต่ควรเน้นไปที่ พฤติกรรมในการทำงานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านเครื่องมือเช่น Behavioral Event Interview (BEI) ที่เน้นผลการปฏิบัติงานจริง เช่นเดียวกับแนวคิดของ Gary Hamel และ C.K. Prahalad ที่เน้นว่า Core Competencies หรือสมรรถนะหลักควรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตรงตามความต้องการขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ให้ความสำคัญในอิทธิพลเชิงนิเวศวิทยากับสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ปัจจัยด้านบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 1) ปัจจัยด้านเครือข่าย 2)

ปัจจัยด้านองค์กร 3) ปัจจัยด้านบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดด้านสมรรถนะของ McClelland, D.C.(1971). McClelland เสนอว่า “สมรรถนะ” คือคุณลักษณะของบุคคลที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานได้ดี ไม่ใช่เพียง IQ หรือ บุคลิกภาพแบบดั้งเดิม ดังนั้น ความสามารถของบุคลากรที่สะท้อนออกมาผ่านเครือข่าย ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับองค์กร และการพัฒนาตนเอง จึงมีผลต่อสมรรถนะมากกว่าแบบทดสอบมาตรฐานทั่วไปแนวคิด Core Competency ของ Hamel. G., & Prahalad. C.K. (1994) แนวคิดนี้เน้นว่า ความสามารถหลักขององค์กร (เป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะวิชาการ โดยเฉพาะในด้านระบบสนับสนุน การจัดการความรู้ และการพัฒนาโครงสร้าง การอภิปรายผลร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านเครือข่าย (ค่าสหสัมพันธ์สูงสุด)งานวิจัยหลายชิ้น เช่น อริยธาดา ทศเทียน (2565), สุทธิศิริ จักขุรัตน์ (2565) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีม และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ และยกระดับสมรรถนะทางวิชาการ การที่ปัจจัยด้านเครือข่ายมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่า การมีเครือข่ายที่เข้มแข็งระหว่างบุคลากร (ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร) ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ และความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาการ 1) ปัจจัยด้านองค์กร จากงานของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ (2565) และงานอื่น ๆ พบว่าการบริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะในด้านการสนับสนุนวิชาการ มีผลต่อพฤติกรรมการแสวงหา และใช้ความรู้ของครู บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองได้ดีกว่า 2) ปัจจัยด้านบุคคล งานของ อมราลักษณ์ คล้ายเรือง (2565) ยืนยันว่า บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดี มีเป้าหมายในการพัฒนา และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการโดยตรง แม้ว่าทั้งสามปัจจัยจะมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะทางวิชาการ แต่ ปัจจัยด้านเครือข่าย มีผลมากที่สุด ซึ่งอาจแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมองค์กรปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการทำงานแบบร่วมมือ แสวงหาความรู้ และการสร้างชุมชนวิชาชีพ ปัจจัยด้านบุคคลแม้มีผลน้อยที่สุด แต่ยังคงสำคัญ โดยเฉพาะในมิติของทัศนคติ แรงจูงใจภายใน และการพัฒนาตนเอง การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเครือข่าย องค์กร และบุคคล เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อ สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับเขตพื้นที่ ซึ่งต้องมีการส่งเสริมทั้งระบบ (องค์กร) พฤติกรรมและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (เครือข่าย) และการพัฒนาเชิงบุคคลอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงผลการวิจัยเข้ากับแนวคิดของ McClelland และ Hamel & Prahalad แสดงให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรควรเน้นไปที่ การสร้างแรงจูงใจและเป้าหมายภายใน การบริหารจัดการองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโต การส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทั้งด้านบุคคล องค์กร และเครือข่าย ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านเครือข่ายมีอิทธิพลสูงสุด การสร้างโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในเครือข่ายทางวิชาการอย่างต่อเนื่องจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพวิชาการ การสนับสนุนจากองค์กร และแรงขับเคลื่อนของบุคคลก็ล้วนส่งเสริมกันและกันอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการอย่างยั่งยืนในบริบทของพื้นที่เขตการศึกษาท้องถิ่น.

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 การมีส่วนร่วมในเครือข่ายต้องเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ
- 1.2 ต้องมีเครือข่ายเป็นช่องทางหลักที่ใช้ในการสื่อสารด้านวิชาการ
- 1.3 ทีมงานเครือข่ายต้องมีการวางแผนและประเมินผลร่วมกัน
- 1.4 โรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้ของครู
- 1.5 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนต้องมีการเชื่อมโยงกับแหล่งวิชาการภายนอก

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยนิเวศวิทยากับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองทางวิชาการของครู โดยใช้แบบจำลองโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)
- 2.2 วิจัยเชิงเปรียบเทียบปัจจัยนิเวศวิทยาในเขตพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกับเขตพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ศูนย์ขับเคลื่อนศาสตร์พระราชในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณ ก่อสละ. (2564). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ประชุมวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยพะเยา.พะเยา:มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชญาภาญ์ ศรีเนตร,จำเนียร พลหารและกฤษณก ดวงชาทม.(2566). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนางานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 11(4), 1621–1634. สืบค้น จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/262295>.
- ชัยพงษ์ ไทยเพชรกุลและคณะ. (2567). รูปแบบการบริหารการพัฒนาการพึ่งตนเองและการปรับตัวของเด็กและเยาวชน ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 17(2), 153–169. สืบค้น จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/journaldru/article/view/265626>.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน.(2557). การวิจัยเพื่อการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและ เฉพาะกิจ เพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากแบบวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2), 121-189.
- พนันเดช ยงค์มกล.(2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ.พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา.
- ธนากร จันทรลือชัย,ธารินทร์ รสานนท์, โกศล มีคุณ,อัจฉรา วัฒนานรงค์. (2025). รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนเครือข่ายทอโลก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 10(2), 630–643. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/277678>.

- ธนิกานต์ สุขวัฒน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรรัตน์ วรรณพันธุ์และสมหญิง จันทฤทธิ์. (2563). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 7(6), 217-228.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 5(2), 706-720.
- ในตะวัน กำห่อม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม.
- ในตะวัน กำห่อม, ศักดิ์ชัย นิธิฤทธิ์, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนานรงค์. (2024). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา. สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทัศน์ไทย, 13(2), 162-170. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.32>.
- พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล. (2564). ผลการทดลองใช้ระบบธนาคารสะสมหน่วยการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในจังหวัดตาก. วารสารบรรณศาสตร์ มศว., 14(1), 15-27.
- พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, โกศล มีคุณ, ศักดิ์ชัย นิธิฤทธิ์, วิภากรณ์ ภู่วัฒนกุล. (2024). รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9(4), 173-186. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/267745>.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 26(2), 190-204.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2025). การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเรียนการสอน โรงเรียนวัดบ้านซุง (อิสระวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วารสารศรีขวาวันคร, 1(1), 56-69. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/joskn/article/view/1930>.
- รัตนฐาภัทร์ ธนโชติสุขสบาย. (2566). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมณีเชษฐาราม, 7(3), 801-812. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/4963>.
- วันวิสา นาโสม. (2560). การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรายุทธ วรเวก. (2020). รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 9(2), 26-39. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NBJ/article/view/251644>.

- สายฝน วังการรณ์. (2560). **ทัศนคติของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธสิริ จักขุรัตน์.(2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. **วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**, 7(1), 107.
- อภิบาล สุวรรณโคตร และสมหญิง จันทุไทย. (2563). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา**, 7(7), 73-86.
- อมรลักษณ์ คล้ายเรือง,วาสนา ชัดติยวงศ์,สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2021). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากลุ่มที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(2), 254–269. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/252350>.
- อริยธาดา ทศเทียน,นิคม นาคอ้าย. (2022). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7 (9) , 4 3 1 – 4 4 5 . <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255729>.
- Arnstein, S. (1969) A Ladder of Community Participation. **Journal of the American Institute of Planners**, 35, 216-224.
- De Volder, M. & Lens, W. 1982. Academic Achievement and Future Time Perspective as a Cognitive – Motivational Concept. **Journal of Personality and Social Psychology**. 42: 566 – 571.
- Hallinger, P.(2003) Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. **Cambridge Journal of Education**, 33, 329-352.
- HALPIN, Andrew W. (1967). **Theory and Research in Administration**. New York: The MacMillan Company.
- Hamel. G., & Prahalad. C.K. (1994). **Competing for The Future**. Boston, Massachusetts: Harvard Business School press.
- 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 Technoethics**, 1, 74-91.
- McClelland, D.C. (1971). **The Achievement Motive in Economic Growth**. In: Kilby, P., Ed., Entrepreneurship and Economic Development. The Free Press New York, 108-122.



- 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 Darrieus Turbine. **International Symposium on Wind Energy Systems**, C3_39-C3_54.
- Weiner, B.J. (2009). A theory of organizational readiness for change. **Implementation Sci** 4, 67
<https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-67>.