



Received: 10 สิงหาคม 2025

Revised: 19 สิงหาคม 2025

Accepted: 20 สิงหาคม 2025

ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

Administrative Ecology and Work Competency of Educational Personnel in
Nakhon Pathom Educational Service Area Office 1

¹โสรัญา สุขเจริญ, ²โสภิ วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Soraya Sukcharoen, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹Nooso_sogood@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับระบบนิเวศเชิงบริหาร 2)ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงาน 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1)ระบบนิเวศเชิงบริหาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือนิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ 2)สมรรถนะการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ 3)ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงาน โดยภาพรวมภาวะระบบนิเวศเชิงบริหารมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ระบบนิเวศเชิงบริหาร, สมรรถนะการทำงาน, การบริหาร



Abstract

This research aimed to 1) Study the level of the administrative ecosystem 2) Study the level of work performance competency 3) Examine the relationship between the administrative ecosystem and the work performance competency of educational personnel at the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 The sample group consisted of 385 teachers and educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation, with Pearson's correlation coefficient used to test the relationship.

The research findings revealed that 1) The overall level of the administrative ecosystem was at the highest level. When considered by aspect, the internal ecosystem ranked first, followed by the external ecosystem. 2) The overall level of work performance competency was at a relatively high level. In terms of specific aspects, teamwork ranked first, followed by performance-oriented work. 3) The relationship between the administrative ecosystem and work performance competency showed a moderate positive correlation, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords : Administrative Ecosystem, Work Performance Competency, Administration

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศทั่วโลกได้เริ่มปรับและพัฒนาระบบการศึกษาในรูปแบบของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานระดับสากล และสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้พร้อมรับมือกับ สังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโลกอย่างยั่งยืนในยุค โลกาภิวัตน์ (สำนักงานวิจัยและ พัฒนาการศึกษ, 2559 :13) องค์การสหประชาชาติได้กำหนด เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งครอบคลุมมิติด้านการศึกษา โดยมีเป้าหมายว่า "ทุกคนควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมทั่วถึง และเปิดโอกาสให้เรียนรู้ตลอดชีวิต" เพื่อให้ระบบการศึกษาในแต่ละประเทศสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรอบรู้ ในวิชาแกน ความเข้าใจในประเด็นสำคัญของศตวรรษที่ 21 ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ โดย บทบาทสำคัญของครูในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา ครูถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็น "ด้านหน้า" ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และศักยภาพทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูก้าวสู่การเป็น



"ครูมืออาชีพ" ที่แท้จริง (อดุลย์ วังศรีคุณ, 2557) ความสำคัญของการพัฒนาครู คือ ส่งเสริมให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสม พัฒนารูปแบบการสอนให้ทันกับ พลวัตของสังคมยุคใหม่ เสริมสร้าง คุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงของ สังคมแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และครูคือแรงขับเคลื่อนสำคัญในการส่งต่อความรู้และทักษะให้กับผู้เรียน ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยให้การศึกษามีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร, 2553 : 17-21)

การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียนดังพระราชดำริรับสั่งด้านการศึกษามาของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาจักรีบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 :2) ความตอนหนึ่งว่า “เรื่องครู มีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ก่อนจะพัฒนาเด็กจะต้องพัฒนาครู ให้มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนแก่เด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ ครูต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่จะสอนอย่างเหมาะสม ต้องฝึกฝนวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมีความเป็นมืออาชีพและรักการ 3 เป็นครูอย่างแท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก”จากพระราชดำริรับสั่งด้านการศึกษามาของรัชกาลที่ 9 ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูหมายถึงกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Chinyerem, 2014, p.28) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่มองว่าสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีในสถานการณ์ที่หลากหลาย (McClelland, 1973, pp. 1-2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ โดยแบ่งเป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้(กระทรวงศึกษาธิการ,2553:24-25) การพัฒนาสมรรถนะครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการครูที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่อง ระบบนิเวศของ Urie Bronfenbrenner (Bronfenbrenner, 1977 อ้างถึงใน ใน ตะวัน กำหอม, 2568) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาได้ โดยแบ่งออกเป็นสองมิติหลักที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม และ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) นิเวศวิทยาภายใน ซึ่งปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงาน ประกอบด้วย 1.1) นโยบายของ



ผู้บริหาร คือวิสัยทัศน์และทิศทางที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา 1.2) บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3) การสนับสนุนทางสังคม คือ แรงกระตุ้นจากชุมชนหรือองค์กรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.4)การสื่อสารในองค์กร - ช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่ส่งเสริมความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากร 2) นิเวศวิทยาภายใน ซึ่ง ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 2.1)แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการบรรลุเป้าหมาย 2.2)ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร 2.3)การเชื่อมั่นในอำนาจของตนเอง คือ ความมั่นใจในการตัดสินใจและแก้ปัญหา 2.4)ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น - ทักษะในการปรับตัวและทำงานร่วมกันในสถานการณ์ต่างๆ โดยระบบนิเวศที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีมและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 การศึกษาแนวคิดระบบนิเวศในการบริหารจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนา คุณภาพบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม



ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอน การศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 14,200 คน (รายงานการปฏิบัติตนสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ปี 2567.2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม จำนวน 385 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ระบบนิเวศเชิงบริหาร ประกอบด้วย 1)นิเวศวิทยาภายนอก 4 ตัวแปร คือ 1.1)ด้านนโยบายของผู้บริหาร 1.2)ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน 1.3)ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 1.4)ด้านการสื่อสารในองค์กร 2)นิเวศวิทยาภายใน 4 ตัวแปร คือ 2.1)ด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ 2.2)ด้านทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม 2.3)ด้านการใช้อำนาจในตนในการทำงาน และ 2.4)ด้านประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ สมรรถนะการทำงาน ประกอบด้วย 1)ด้านการทำงานเป็นทีม และ 2)ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (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 พิจารณาลงความเห็นว่ามีข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.891

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9; Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในโนนตะวัน กำหอม. 2559: 98)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้



เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993:9;Sowers.2004:249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม.2559: 98)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 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

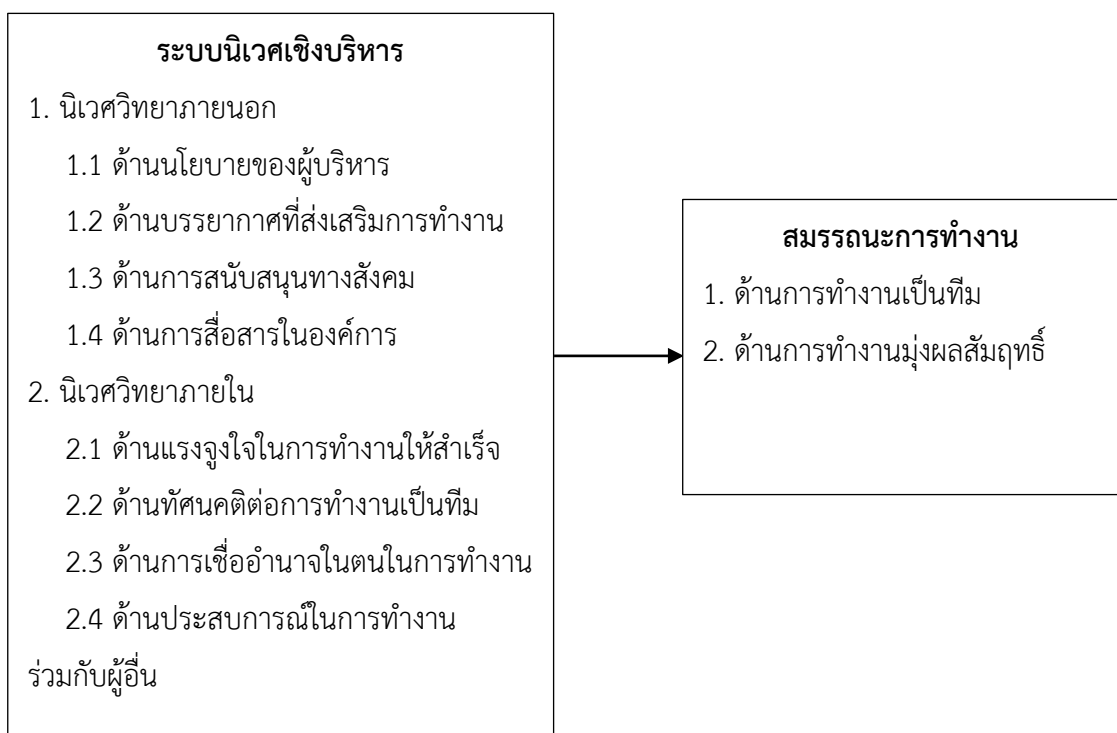
ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

กรอบแนวคิดการวิจัย





สรุปผลการวิจัย

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือ นิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 นิเวศวิทยาภายนอก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการสื่อสารในองค์กร รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ด้านนโยบายของผู้บริหาร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการสนับสนุนทางสังคมตามลำดับ

1.2 นิเวศวิทยาภายใน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ รองลงมา คือ ด้านทัศนคติต่อการทำงาน เป็นทีม ด้านการเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ตามลำดับ

2. สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมา คือ ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวม ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการทำงานเป็นทีมรองลงมา คือ ด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ นิเวศวิทยาภายใน รองลงมา คือ นิเวศวิทยาภายนอก ตามลำดับ ผลการวิจัยชี้ว่า นิเวศวิทยาภายในมีความสำคัญที่สุดในระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากร ซึ่งหมายถึงปัจจัยภายใน เช่น บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การสื่อสาร และทัศนคติภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kataria et al. (2013) ที่พบว่า 1) บรรยากาศการทำงานเชิงบวกช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2563) 2) ปัจจัยเสริมจากนโยบายและบริบทภายนอก การที่นิเวศวิทยาภายนอกมีคะแนนรองลงมาแสดงถึงความสำคัญของบริบททางนโยบาย สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่อการบริหารจัดการตัวอย่างเช่น งานของ โชดก ปัญญาวรานันท์ และปองสิน วิเศษศิริ (2558) พบว่า นโยบาย



ด้านวิชาการที่ปรับเปลี่ยนตามผลการประเมินและบริบทจริงของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับฉลองรัฐ สังขรัตน์ (2559) ที่เสนอว่าบริบทสังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเป็นพลวัตสำคัญที่ผู้บริหารควรปรับตามให้ทัน นอกจากนี้ นโยบายประชารัฐ (รัชนิดา ไสยรส, 2562) และนโยบายรัฐในช่วงวิกฤต COVID-19 (ปกรณ์ อุดมธนะสารสกุล, 2564) ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรภายนอกสามารถสนับสนุน หรือบั่นทอนระบบนิเวศการบริหารได้เช่นกัน 3) การสื่อสารในองค์การ การสื่อสารถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีความเหมาะสม สนับสนุนการทำงาน และส่งผลให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการบริหารจัดการ เมื่อลงลึกเป็นรายด้าน พบว่า นิเวศวิทยาภายใน มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร เช่น แรงจูงใจ ทักษะคิต่อต้าน ความเชื่อมั่นในตน การสื่อสารภายใน การสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศในการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 1) แรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยหลายชิ้น เช่นของ Crant (2000) สนับสนุนว่า แรงจูงใจมีผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องการความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นจากบุคลากรในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานด้านการศึกษา 2) ทักษะคิต่อต้านและการทำงานเป็นทีม งานวิจัยของ อรัญรัตน์ วิไลพิศ และคณะ (2560) และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ชี้ให้เห็นว่า ทักษะคิที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงนิเวศภายในที่เข้มแข็ง และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเชิงระบบในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ความเชื่อในอำนาจตนเอง การศึกษาของ สิริพร บุญพา (2562), และ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) พบว่า ความเชื่อในอำนาจตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระบบนิเวศเชิงบริหาร ถือเป็นรากฐานสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพของบุคลากรในการรับผิดชอบและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ประสิทธิภาพการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน งานวิจัยของ เขมณัฏฐ์ มาศวิวัฒน์ (2561), และ ปุณณัฐส์ นำพา (2564) ชี้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ส่งผลต่อทักษะความมั่นใจ และการสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ สะท้อนว่าในสำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของนิเวศภายในที่มีคุณภาพ

2. สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน



การทำงานเป็นทีม และ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแรงจูงใจในการมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1) การทำงานเป็นทีมที่ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kataria et al. (2013) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมของครูสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของ Bell (2007) ชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพ เช่น ความซื่อตรง ความร่วมมือ ความเปิดกว้าง และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้ดี หากบุคลากรมีลักษณะเหล่านี้ จะสามารถลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมแรงร่วมใจในองค์กรได้ ซึ่งสะท้อนภาพรวมในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ที่มีการทำงานแบบร่วมมือและประสานสอดคล้องกันเป็นอย่างดี การวิจัยของ Van Woerkom and Croon (2009) ยังยืนยันว่าการมีข้อมูล ความรู้ร่วมกันในทีม และกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยพัฒนาสมรรถนะของทีมได้ดี ซึ่งสามารถตีความได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตฯ มีลักษณะเอื้อต่อการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรจากงานวิจัยในประเทศไทย เช่นของ ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556) ก็แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติสามารถเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งควรส่งเสริมต่อเนื่องในรูปแบบที่เป็นระบบและครอบคลุม 2) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการวิจัยที่พบว่าการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเป็นอันดับรองลงมา สอดคล้องกับทฤษฎีของ McClelland (1961, 1985) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มักมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กล้ารับความเสี่ยง วางเป้าหมายได้ชัดเจน และมุ่งผลลัพธ์ของงานมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อหน้าที่ งานวิจัยของ Schmidt (1991) สนับสนุนว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 มีแรงผลักดันภายในที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการศึกษาในประเทศของ กรมพลศึกษา กรมการพลศึกษา กรมพลศึกษา (2557) ยังยืนยันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงรุกในการทำงาน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมในขณะมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบนิเวศเชิงบริหารกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวม ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะการทำงาน เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือด้านการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับผลการวิจัยพบว่า ระบบนิเวศเชิงบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 โดยอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สะท้อนว่าองค์ประกอบภายใน



ระบบนิเวศที่ดี เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การสื่อสารภายในองค์กร และนโยบายการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ล้วนมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่มีนัยสำคัญ 1)การทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนจากผลงานวิจัย กรรณก บุญชูจรัส (2553) ยืนยันว่า ความสามัคคี การรวมทีม และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้ดี 2)การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ธรรมปราษฎ์คล้ายแก้ว (2557) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงาน 3)บรรยากาศองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) พบว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีมีอิทธิพลต่อความผูกพันและอุทิศตนของบุคลากร 3)การสนับสนุนทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1.1 บุคลากรต้องได้รับการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายด้านการเรียนรู้
- 1.2 การทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ
- 1.3 ต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 1.4 บุคลากรต้องสามารถเสนอแนวคิดหรือความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้โดยไม่ถูกต่อต้าน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรขยายไปยังเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยอาจใช้วิธีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างเขตที่มีบริบทต่างกัน เช่น เขตเมือง เขตชนบท หรือเขตที่มีขนาดองค์กรต่างกัน
- 2.2 ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ (เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก) หรือผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้เข้าใจมิติที่ซับซ้อน เช่น ความรู้สึกของบุคลากรต่อระบบบริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือภาวะผู้นำที่มีผลต่อสมรรถนะ

องค์ความรู้ใหม่

1. ระบบนิเวศเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษามีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งด้านนิเวศวิทยาภายในและภายนอก
2. ปัจจัยภายนอกที่สำคัญที่สุดคือการสื่อสารในองค์กร ส่วนปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุดคือแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จ
3. สมรรถนะการทำงานโดยรวมของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงโดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม



4. ระบบนิเวศเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเสริมสร้างระบบนิเวศเชิงบริหารที่ดีทั้งภายในและภายนอกสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ คารมปราชญ์คล้ายแก้ว (2557). ปัจจัยทางด้านการถ่ายทอดทางสังคมและจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี ตามระบอบประชาธิปไตยของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรกนก บุญชูจรัส (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี, สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนาศาสตร์ พระราชา.สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ
- เชมณัฐ มาศวิวัฒน์ (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สำนักงานบริหารคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ฉลองรัฐ สังขรัตน์. (2559). อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นพลวัตตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- โชคก ปัญญาวรานันท์ปองสิน วิเศษศิริ.(2558). การพัฒนานโยบายการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(2), 76-86
- ในตะวัน กำหอม (2568). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
- ในตะวัน กำหอม.(2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา.โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทองสุข
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ และคณะ. (2556). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร



- บุญญธวัช น้าพา และญาณัญญา ศิริภัทร์ธาดา. (2564). แบบจำลองสมรรถนะของนักบินผู้ควบคุมอากาศยาน ประสบการณ์การบินและนวัตกรรมการจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติการบินในประเทศไทย. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 7(1), 66-84
- พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์,(2563). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร,หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
- รัชนิดา ไสยรส, (2562) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3,สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและข้อเสนอแนะ, กรุงเทพฯ สำนักงานวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สิริพร บุญพา (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยพะเยา
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2557). การศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 : ผลผลิตและแนวทางการพัฒนา. Humanities and Social Sciences Journal of Pibulsongkram Rajabhat University,8(1),1-17.Retrieved fromJames,E.A
- <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55519>
- อรรณรัตน์ วิไลพิศ, อัญชัย เครือสุวรรณ และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2560). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 7 (3), 47-61
- Bryman, A. and Bell, E. (2007) Business Research Methods. Revised Edition, Oxford University Press, Oxford
- Carherine, M.S., & Darlene, F.R.E. (2007). A practical guide to needs assessment (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & So
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. Journal of Management, 26, 435-462.
- Kataria, A., Garg, P. and Rastogi, R. (2013). Employee Engagement and Organizational Effectiveness: The Role of Organizational Citizenship Behavior. International Journal of Business Insights & Transformation, 6, 102-113



- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14
- Schmidt, R.A. (1991). *Motor Learning and Performance: From Principles to Practice*. Human Kinetics, Champaign
- Van Woerkom, M., Mostert, K., Els, C., Bakker, A. B., De Beer, L., & Rothmann Jr, S. (2016). Strengths use and deficit correction in organizations: Development and validation of a questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 960- 975. doi:10.1080/1359432X.2016.1193010