



City State Journal

# วารสารนครรัฐ

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569)

ISSN 3027-7477 (Online)



**Publisher:** Kanchanarat Law Office

**Email:** [citystatejournal@gmail.com](mailto:citystatejournal@gmail.com)

**Website:** [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

## วารสารนครรัฐ

### ชื่อวารสาร

ภาษาไทย: วารสารนครรัฐ  
ภาษาอังกฤษ: City State Journal  
เว็บไซต์: [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

### วัตถุประสงค์

วารสารนครรัฐจัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยด้านรัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

### ขอบเขต

วารสารนครรัฐจะตีพิมพ์บทความวิชาการและบทความวิจัยที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในสาขาวิชารัฐศาสตร์ การศึกษา และสังคมศาสตร์ทั่วไป

### กำหนดเผยแพร่ฉบับออนไลน์

ตีพิมพ์ปีละ 2 ฉบับ ประกอบด้วย ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – มิถุนายน) และฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม) บนเว็บไซต์ [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

### นโยบาย

- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน จำนวน 3 คน โดยผู้ทรงคุณวุฒิกับผู้นิพนธ์จะไม่ทราบข้อมูลระหว่างกัน (Double-Blinded Peer Review)
- บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนหรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
- บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้นิพนธ์ ไม่เกี่ยวข้องกับสำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์
- บรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจการตีพิมพ์บทความในวารสาร

### คำชี้แจงสิทธิ์ส่วนบุคคล

ชื่อและที่อยู่อีเมล หรือข้อมูลส่วนบุคคล ที่กรอกในเว็บไซต์วารสารนี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในงานวารสารเท่านั้นและจะไม่เปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ในกิจกรรมอื่น ๆ หรือให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นใดทราบ

### เจ้าของ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์  
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเห่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย  
อีเมล: [citystatejournal@gmail.com](mailto:citystatejournal@gmail.com)  
เว็บไซต์: [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

## กองบรรณาธิการ

### ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.เรียงรณ ล้อมลาย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย  
Assoc. Prof. Dr. Roengron Lormlai, Ramkhamhaeng University, Thailand

### บรรณาธิการ

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย  
Dr. Kanchanarat Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

### รองบรรณาธิการ

ดร.ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ, สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์, ประเทศไทย  
Dr. Panya Sripetsuphan, Kanchanarat Law Office, Thailand

### กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ประเทศไทย  
Assoc. Prof. Dr. Suwat Viwattananon, Pathum Thani University, Thailand

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ชนา ศรีบุญยพชรรัฐ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย  
Asst. Prof. Dr. Pimchana Sriboonyaponrat, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

ดร.ชนาธิป ชินะนาวิน, ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา, ประเทศไทย  
Dr. Chanathip Chinanawin, Judge in the Research Division of the Supreme Court, Thailand

ดร.ฐานันท์ ชาญเกียรติวงศ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, ประเทศไทย  
Dr. Thanarin Harnkiattiwong, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

น.ส.เปรมใจ เกียงเอี้ย, สำนักงานกฎหมายอภิบุญ, ประเทศไทย  
Ms. Premjai Kearng-ear, Apiboon Law, Thailand

### การเผยแพร่ฉบับออนไลน์

เผยแพร่บนเว็บไซต์ [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

### ติดต่อ

สำนักงานกฎหมายกัญจนรัตน์  
76 หมู่ 6 ตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000, ประเทศไทย  
อีเมล: [citystatejournal@gmail.com](mailto:citystatejournal@gmail.com)  
เว็บไซต์: [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

## บทบรรณาธิการ

วารสารนครรัฐ (City State Journal) ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2569) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ฉบับออนไลน์รวมทั้งสิ้น 5 บทความ ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (4) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ในนามบรรณาธิการวารสารนครรัฐ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของวารสาร และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความที่ได้เอาใจใส่ในการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านเนื้อหาที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้นิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้นิพนธ์สามารถปรับปรุงและแก้ไขบทความให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปในการนำไปอ้างอิงได้ อนึ่งหากนักวิชาการผู้สนใจทั่วไปสนใจที่จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการและบทความวิจัย สามารถส่งบทความได้บนเว็บไซต์ [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J) เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ต่อไป

ดร.กัญจนรัตน์ ศรีเพชรสุพรรณ  
บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

## สารบัญ

### บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	1
<i>ขจรศักดิ์ ฤทธิเดช, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.....	13
<i>ชัยกฤต เจริญพันธ์, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.....	25
<i>อรอุษา คงมั่น, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.....	37
<i>นภัศรธัญญา โชคสงวนทรัพย์, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</i>	
ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.....	48
<i>ปัญญาภรณ์ ชันอาสา, ชนมณี ศิลาบุญกิจ</i>	

## ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ชจรศักดิ์ ฤทธิเดช<sup>1</sup> ชนมณี ศิลาบุญกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีการบริหารจัดการองค์กร ด้านการมีการสนับสนุนวัฒนธรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง และด้านการมีที่ตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ ตามลำดับ (2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูที่ศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ด้านมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน และด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์; ผู้บริหารโรงเรียน; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; วิสัยทัศน์

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: khajornsakkie@gmail.com

<sup>2</sup>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between the Strategic Leadership of School Administrators and the Professional Learning Community of Teachers Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2

Khajornsak Rittidech<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examine the level of strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2; investigate (2) the level of professional learning community of teachers under study; and study (3) the relationship between the strategic leadership of school administrators and the professional learning community of teachers under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.97. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 was at the highest level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: organizational management, cultural support, vision, high level of knowledge and understanding, and strategic goal setting. (2) The professional learning community of the teachers under study was at the highest level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: collaboration, professional learning and development, shared vision and values, mutual support and leadership, and supportive conditions. (3) The strategic leadership of school administrators had a positive correlation with the professional learning community of teachers, at a moderate level overall with statistical significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the strategic leadership of school administrators in the aspect of strategic goal setting had a positive correlation with the professional learning community of teachers in the aspect of teamwork, which was at a higher level than other aspects.

**Keywords:** Strategic Leadership; School Administrator; Professional Learning Community; Vision

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: khajornsakkie@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Professional Learning Community--PLC) เป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของครู และส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว เพื่อให้เกิดการพัฒนาดังต่อเนื่องและมีความยั่งยืนในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงชุมชนของครูที่มุ่งแก้ปัญหาพร้อมทั้งแสวงหาองค์ความรู้ เรียนรู้และออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน และนำความรู้ความสามารถที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของตัวผู้เรียน ในขณะเดียวกัน กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดเกณฑ์ประเมินวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า การบริหารจัดการสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ในการใช้การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพขึ้นในสถานศึกษาของตน เพื่อกำหนดทิศทางให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร (สุภัทรา สภาออตต์, 2562) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวม ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมืออรรถมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2, 2562) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำของโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเปรียบเสมือนหัวใจหลักต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน และโรงเรียนเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะในเรื่องทางความคิด เช่น วิสัยทัศน์ (vision) ที่ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่จะนำพาโรงเรียนก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการเป็นครูมืออาชีพ และการขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leadership) ที่เหมาะสมอาจส่งผลให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพกลายเป็นกิจกรรมเชิงพิธีกรรม (ritualistic activity) มากกว่าการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

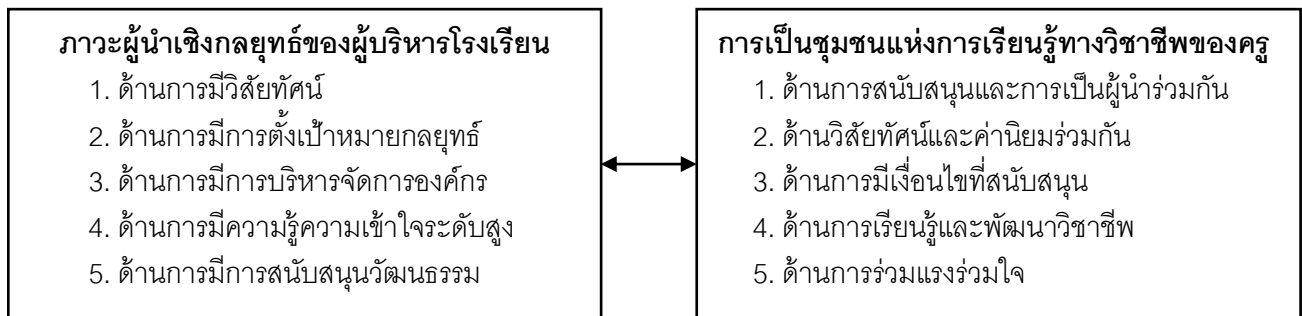
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ ดวงดาว มงคลสวัสดิ์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจากรุวรรณ เขียวน้ำชุม (2568), ดาวนภา เพชรจันทร์ และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564), ทศนีย์ รินทะระ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567), เทพดินทร์ ปานอี่เม้ง และสุรินทร์ ภูสิงห์ (2565), นลินี ณ นคร รักรธรรม (2565), นันทิยา คงเมือง และตรีภุมรินทร์ ศรีตรีศวรร (2565), เมธี ศรีโยธา (2565), วรณนิตา นนทศักดิ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2567), วิทวัส เจริญรัตน์, เอกลักษณ์ เพียสา และวันเพ็ญ นันทะศรี (2567), ศรีรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม (2566) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (2) ด้านการมีการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ (3) ด้านการมีการบริหารจัดการองค์กร (4) ด้านการมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง (5) ด้านการมีการสนับสนุนวัฒนธรรม และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู และงานวิจัยของ กุลชนกนันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล, จิณณวัตร ปะโคทัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง (2564), ณัฐพล พงษ์ถาวร และชัชจรिया ไบลี (2566), ประภาศรี จุฑมี (2565), พรทิพย์ รอดพลอย, อีรุธธาดาตันติโชค และพิชญาภา ยืนยาว (2565), พาทีนธิดา การะวงศ์ และพรเทพ ฐู่แผน (2567), พิชิต ขำดี และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2562), สิริรินทร์ แซ่จาง และสมชัย พุทธา (2566), อัมพันธ์ ดอกเตย, ดวงใจ ชนะสิทธิ์ และอรพรรณ ตูจินดา (2565), อัสสกัลย์ บุรุษเกิด และพระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (2566) สรุปได้ว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (2) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (3) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (4) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (5) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,553 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้การเปรียบเทียบ (strata) ด้วยการแบ่งเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation-- $SD$ ) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	$SD$	แปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ )	4.52	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการมีการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ ( $X_2$ )	4.47	0.43	มาก
3. ด้านการมีการบริหารจัดการองค์กร ( $X_3$ )	4.58	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง ( $X_4$ )	4.50	0.37	มาก
5. ด้านการมีการสนับสนุนวัฒนธรรม ( $X_5$ )	4.56	0.41	มากที่สุด
รวม ( $X_{total}$ )	4.53	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $SD = 0.36$ ) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีการบริหารจัดการองค์กร ( $\bar{X} = 4.58$ ,  $SD = 0.45$ ) ด้านการมี

การสนับสนุนวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.56, SD = 0.41$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.52, SD = 0.45$ ) ด้านการมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง ( $\bar{X} = 4.50, SD = 0.37$ ) และด้านการมีการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 4.47, SD = 0.43$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

**ตาราง 2**

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Y <sub>1</sub> )	4.50	0.30	มาก
2. ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Y <sub>2</sub> )	4.52	0.28	มากที่สุด
3. ด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน (Y <sub>3</sub> )	4.50	0.33	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Y <sub>4</sub> )	4.54	0.34	มากที่สุด
5. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	4.64	0.34	มากที่สุด
รวม (Y <sub>total</sub> )	4.54	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54, SD = 0.26$ ) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ( $\bar{X} = 4.64, SD = 0.34$ ) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.54, SD = 0.34$ ) ด้านวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.52, SD = 0.28$ ) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.50, SD = 0.30$ ) และด้านการมีเจตนาที่สนับสนุน ( $\bar{X} = 4.50, SD = 0.33$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

**ตาราง 3**

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน	การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู					
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>total</sub>
X <sub>1</sub>	.281**	.397**	.289**	.227**	.362**	.376**
X <sub>2</sub>	.362**	.707**	.432**	.511**	.719**	.665**
X <sub>3</sub>	.523**	.471**	.359**	.451**	.492**	.557**
X <sub>4</sub>	.605**	.499**	.347**	.517**	.633**	.633**
X <sub>5</sub>	.526**	.574**	.468**	.531**	.614**	.661**
X <sub>total</sub>	.538**	.625**	.448**	.525**	.662**	.680**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ( $X_{total}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ( $Y_{total}$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .680^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการมีทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $Y_5$ ) อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .719^{**}$ ) กว่าด้านอื่น ๆ

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการใช้คุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถมองภาพอนาคตและกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจ เป้าหมายแผนงาน และโครงการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูร่วมกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนของโรงเรียน (2) การตั้งเป้าหมายกลยุทธ์ โดยแสดงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (3) การบริหารจัดการองค์กร ด้วยการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและมอบหมายงานตามความถนัดของครูแต่ละคน และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน รวมทั้งยังได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (4) การมีความรู้ความเข้าใจระดับสูง โดยใช้ความคิดเชิงระบบในการบริหารโรงเรียนให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางและอนาคตของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนแนวความคิดที่สร้างสรรค์ท้าทายและแปลกใหม่ของครู อยู่เสมอเพื่อร่วมกันบริหารโรงเรียน และ (5) การสนับสนุนวัฒนธรรม ด้วยการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียน และมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ การใช้คุณลักษณะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนมองภาพรวมอนาคต วางแผน กำหนดทิศทาง สร้างแรงบันดาลใจ และนำบุคลากรไปสู่เป้าหมายการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสร้างความแตกต่างให้สถานศึกษาในยุคที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับ เมธี ศรีโยธา (2565) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิธีการบริหารจัดการตามแผนกลยุทธ์ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ดังกล่าว ด้วยการปรับกระบวนการทำงานและการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ประกอบด้วย (1) การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน โดยครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในการคิด การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และได้รับการฝึกฝนให้มีภาวะผู้นำโดยการมอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมกันวางแผนงาน โครงการ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่

เป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งร่วมกันวางแผนกระบวนการทำงานโดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่ม (2) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา รวมทั้งร่วมกันแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา (3) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ มีการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้อิสระในการสร้างสรรค์ชุมชนที่เน้นความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นกัลยาณมิตรทางวิชาการ สื่อสารด้วยใจที่เปิดกว้าง มีอิสรภาพทางความคิดในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูเพื่อเป็นครูที่สมบูรณ์ ร่วมกันพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งร่วมกันคิดและวางแผนการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และ (5) การร่วมแรงร่วมใจ โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถสื่อสารกันได้อย่างตรงไปตรงมา แสดงออกถึงความจริงใจต่อกัน และไว้วางใจซึ่งกันและกันในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งสร้างปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตเพื่อการพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพ และให้ความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกันในการคิดการตัดสินใจ ทั้งนี้ การมีองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูดังกล่าว จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหารโรงเรียนและครู โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ พรทิพย์ รอดพลอย และคนอื่น ๆ (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งเมื่อครูมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน ครูจะมีการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างกัลยาณมิตร มีจริยธรรมแห่งการเอื้ออาทร มีค่านิยมร่วมกันที่แสดงออกมาในเชิงปฏิบัติ ค่านิยมร่วมกันจะก่อให้เกิดพลังอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นในโรงเรียน นำไปสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการทำงานในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาจะได้รับการขับเคลื่อนไปอย่างยั่งยืน

3. การที่ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เพื่อให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะสามารถสร้างวิสัยทัศน์ จูงใจ และสนับสนุนให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ยุพากรณ์ ติรไพรวงศ์ และกรทอง ออมสิน (2561) ที่พบว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนา เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงาน พร้อมจะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ให้ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

## ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีภารกิจเป้าหมายกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน สร้างแรงจูงใจให้กับครูในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สามารถเชื่อมโยงและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรม สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้ร่วมกันดำเนินงาน มีทักษะไหวพริบในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและมอบหมายงานตามความถนัดของครูแต่ละคน ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาโรงเรียน

2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรร่วมกันวางแผนงาน โครงการ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการมอบหมายหน้าที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนหรือโครงการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนและครูให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ผู้บริหารโรงเรียนและครูสามารถสื่อสารกันได้อย่างตรงไปตรงมา แสดงออกถึงความจริงใจต่อกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้น เพราะจะส่งผลให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเฉียบขาด พร้อมทั้งลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

## เอกสารอ้างอิง

- กุลชนกันท์ ธนโชติกิจเกื้อกุล, จิณณวัตร ปะโคทัง และสาธิต ทรัพย์รวงทอง. (2564). รูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพยุคดิจิทัลในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ*, 11(1), 103-118.
- ณัฐพล พงษ์ถาวร และชัชจรีญา ไบลี. (2566). แนวทางการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 20(88), 39-47.
- ดวงดาว มงคลสวัสดิ์, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจากรุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 9(1), 438-460.
- ดาวนภา เพชรจันทร์ และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนายกเทศมนตรีนครยะลา. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(1), 101-114.
- ทัศนีย์ รินทระ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 7(4), 586-597.

- เทพดินทร์ ปานอี่เม้ง และสุรินทร์ ภูสิงห์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชัยภูมิ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 224-233.
- นลินี ณ นคร รักธรรม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กร. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(2), 171-180.
- นันทิยา คงเมือง และตรีภูมิพันธ์ ตรีตรีศร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13* (หน้า 1716-1731), มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- ประภาศรี จดมี. (2565). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 302-313.
- พรทิพย์ รอดพลอย, ธีรภู ธาดาตันติโชค และพิชญาภา ยืนยาว. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 117-128.
- พาทีนธิดา การะวงศ์ และพรเทพ ฐ์แผน. (2567). แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2420-2429.
- พิชิต ขำดี และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2562). ความต้องการจำเป็นของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 39(2), 67-78.
- เมธี ศรีโยธา. (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ยุพาภรณ์ ติโรไพวงศ์ และกรรทอง ออมสิน. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: แนวทางการพัฒนาผู้สอนและผู้เรียน. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*, 34(2), 164-172.
- วรรณนิศา นนทศักดิ์ และสุทธิพงษ์ บุญผดุง. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว. *วารสารนิสิตวง*, 26(2), 98-108.
- วิทวัส เจริญรัตน์, เอกลักษณ์ เพียสา และวันเพ็ญ นันทะศรี. (2567). การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 769-785.
- ศรียรัตน์ ประทุมโพธิ์ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(2), 169-182.
- สิรินทร์ แซ่จาง และสมชัย พุทธิธา. (2566). แนวทางการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนวัดคูบอน (วัดน่านันท์อุทิศ) กรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา*, 2(1), 137-150.
- สุภัทรา สภาพอัติต์. (2562). *การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. (2562). *แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน*.
- อัมพันธ์ ดอกเตย, ดวงใจ ชนะสิทธิ และอรพรรณ ตูจินดา. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 332-341.

- อัสสกัลย์ บุรุษเกิด และพระมหาไกรวรรณ ชินทตฺติโย. (2566). การบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 21(1), 293-310.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.

## ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ชัยกฤต เจริญพันธ์<sup>1</sup> ชนมณี ศิลาณุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการวางแผนเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ตามลำดับ (2) ระดับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ; องค์กรแห่งนวัตกรรม; โลกยุค VUCA

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: chiyakit0499999@gmail.com

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between Innovative Leadership of School Administrators and Establishing Professional Learning Communities in Schools Under the Bangkok Primary Educational Service Area Office

Chaiyakit Charoenpan<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examine (1) the level of innovative leadership of school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area Office; investigate (2) the level of establishing professional learning communities in schools under study; and study (3) the relationship between innovative leadership of school administrators and establishing professional learning communities in schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 285 teachers in schools under the Bangkok Primary Educational Service Area Office in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The innovative leadership of school administrators under the Bangkok Primary Educational Service Area Office overall and for all aspects were expressed at the highest level, ranked from highest to lowest mean as follows: teamwork, innovative vision, creating an innovative organizational atmosphere, and innovative creative thinking skills. (2) The establishing professional learning communities in schools under study overall and for all aspects were expressed at the highest level, ranked from highest to lowest mean as follows: community of goodwill, community support structure, professional learning and development, collaborative leadership, teamwork, and shared vision. (3) Overall and for all aspects, the innovative leadership of school administrators positively correlated at a high level with the establishment of professional learning communities in schools under investigation at the statistically significant level of .01.

**Keywords:** Innovative Leadership; Professional Learning Community; Innovative Organization; VUCA World

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: [chaiyakit0499999@gmail.com](mailto:chaiyakit0499999@gmail.com)

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคมโลก พร้อมขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีพันธกิจในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ผ่านยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของประเทศไทย การผลิตและพัฒนากำลังคน การสร้างโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสังคมและเศรษฐกิจ และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75, 93) ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (innovative leadership) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities--PLC) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดย Horth and Buchner (2014) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการผสมผสานภาวะผู้นำด้านกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และอารมณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุค VUCA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีพื้นฐานจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ซึ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่เมืองหลวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม” โดยมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ซึ่งการบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็ง สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และใช้นวัตกรรมยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา

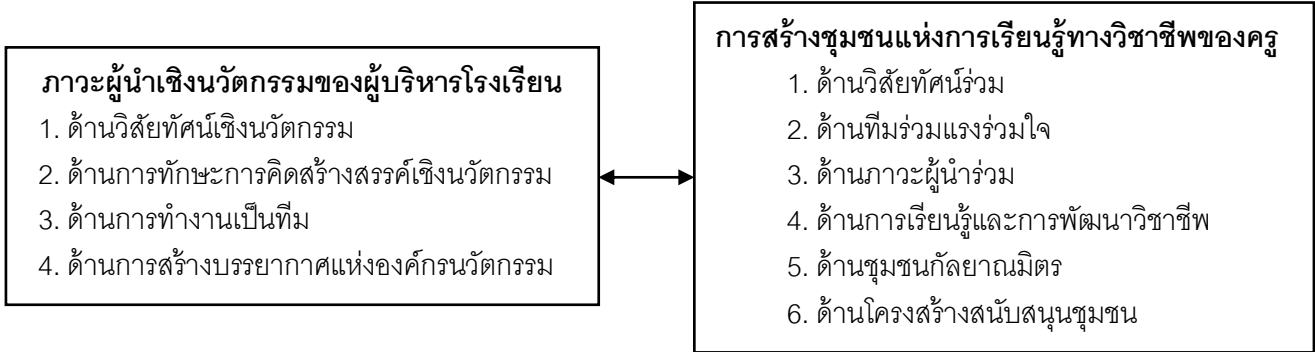
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดอย่างเป็นระบบ และในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นฐานสำคัญในการกำหนดมาตรการและทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำและการขับเคลื่อน PLC ระดับชาติ ตลอดจนขยายผลสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษารายอย่างยั่งยืนในภาพรวมของประเทศ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), เฉลิมพล ดีสวัสดิ์ (2566), ชูลีมาศ คำบุญเรือง (2566), ลีตินันท์ นันทะศรี (2563), เดชา ลุนาวงค์ (2564), ธมนวรรณ จันทร์สวย (2564), ปิยะโชติ รอดหลง (2565), รมิดา ใจสืบ (2567), ศิริพร พงษ์เนตร (2564), ไศรยา คงตุก (2563), สุทธิวิทย์ อานุภาพเสถียร (2566), Hernandez, Mendoza and Pacheco (2023), Horth and Buchner (2014), Pagaura, (2020) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (2) ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (3) ด้านการทำงานเป็นทีม (4) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน และงานวิจัยของ เกศสุภาวงศ์ ศิริ และสุนทรี วรรณไพเราะ (2567), ชนะการ เลี้ยงอำนวย และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2567), ชัชชญา พีระธรณิศร์ (2563), นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561), นุชจรินทร์ ทับทิม (2562), ปฐมพงศ์ พัฒนาผล (2562), ปรีศนา วิโนสุยะ (2562), พัชฎวีสา จันทพิมพ์ (2565), ภาขินี ภักดีมี (2562), วัชรพร แสงสว่าง (2563), วาสนา ทองทิวียงยศ (2560), ศิริพร แสงตาตโตน (2566), สุจิตรา ภิรมย์นิล (2562), สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) สรุปได้ว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน มี 6 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (2) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ (3) ด้านภาวะผู้นำร่วม (4) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร และ (6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 37 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,109 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จาก การเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 285 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหา ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้การเปรียบเทียบ (strata) ด้วยการแบ่งเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตาม หลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตาม หลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

#### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ( $X_1$ )	4.62	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ( $X_2$ )	4.60	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ( $X_3$ )	4.62	0.44	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $X_4$ )	4.61	0.46	มากที่สุด
รวม ( $X_{total}$ )	4.61	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61, SD = 0.43$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.62, SD = 0.44$ ) ด้านวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.62, SD = 0.45$ ) ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.61, SD = 0.46$ ) และด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.60, SD = 0.46$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

#### ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $Y_1$ )	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $Y_2$ )	4.60	0.48	มากที่สุด
3. ด้านภาวะผู้นำร่วม ( $Y_3$ )	4.60	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $Y_4$ )	4.64	0.47	มากที่สุด
5. ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $Y_5$ )	4.65	0.49	มากที่สุด
6. ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $Y_6$ )	4.65	0.50	มากที่สุด
รวม ( $Y_{total}$ )	4.61	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า การวิเคราะห์การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.61, SD = 0.46$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ( $\bar{X} = 4.65, SD = 0.49$ ) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ( $\bar{X} = 4.65, SD = 0.50$ ) ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.64, SD = 0.47$ ) ด้านภาวะผู้นำร่วม ( $\bar{X} = 4.60, SD = 0.47$ ) ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ( $\bar{X} = 4.60, SD = 0.48$ ) และด้านวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X} = 4.54, SD = 0.55$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

### ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน						
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>total</sub>
X <sub>1</sub>	.746**	.755**	.779**	.759**	.789**	.768**	.823**
X <sub>2</sub>	.805**	.837**	.835**	.786**	.772**	.803**	.863**
X <sub>3</sub>	.787**	.836**	.826**	.779**	.774**	.791**	.855**
X <sub>4</sub>	.792**	.842**	.808**	.765**	.824**	.817**	.865**
X <sub>total</sub>	.830**	.872**	.861**	.819**	.838**	.843**	.903**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน (X<sub>total</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y<sub>total</sub>) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y<sub>total</sub>) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .865^{**}$ ) กว่าด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในบริบทของกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองใหญ่ต้องเผชิญกับความซับซ้อนของการจัดการศึกษา ทั้งด้านโครงสร้างองค์กร ขนาดโรงเรียน ความหลากหลายของผู้เรียนและบุคลากร รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษาอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทจากการบริหารจัดการแบบเดิมไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญวิสา จันทิมพ์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านระดับภาวะผู้นำ

เชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม (innovative creative thinking skills) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงควรเป็นผู้นำในการริเริ่มแนวคิดใหม่ที่แตกต่างกันและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีความกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ทาย กล้าวางแผนทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น โดยการผสมผสานระหว่างข้อเท็จจริงกับประสบการณ์ของชีวิต คิดค้นหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรให้เกิดขึ้น มีความคล่องแคล่วในการคิดหาข้อมูล เร็วราวและคำตอบได้อย่างรวดเร็วหลายประเภท หลายมุมมองและหลายทิศทางตลอดจนสามารถคิดประยุกต์ปรับเปลี่ยนข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและภารกิจของสถานศึกษา (โคธยา คงตุก, 2563) นอกจากนี้ ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมยังมีความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นต้นฉบับของแนวคิดใหม่ หาวิธีแก้ปัญหาค้นหาที่แตกต่างจากรูปแบบการคิดแบบดั้งเดิมหรือแบบที่กำหนดไว้ ใช้แนวทางที่ไม่ธรรมดาในการแก้ปัญหาและการหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ในปัจจุบัน ความคิดเชิงนวัตกรรมสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสู่ความสำเร็จได้ ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรสร้างแนวความคิดเชิงนวัตกรรม องค์กรสามารถกำหนดหน้าคู่แข่งและได้เปรียบในการแข่งขัน การคิดเชิงนวัตกรรมสามารถช่วยองค์กรต่าง ๆ แสวงหาโอกาสความสำเร็จใหม่ ๆ สร้างผลผลิตและการบริการที่เป็นนวัตกรรม ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการและการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อสภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการยกระดับความสำเร็จขององค์กรแล้ว ความคิดเชิงนวัตกรรมยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลด้วยการช่วยให้พัฒนากรอบความคิด พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น บุคคลและองค์กรสามารถปลดปล่อยศักยภาพสูงสุด ขับเคลื่อนการเติบโตให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อีกด้วย (Dieffenbacher, 2024)

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี และเครือข่ายทางวิชาชีพ ทำให้สามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ที่พบว่า การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ภาชินี ภัคคีมี (2562) ที่พบว่า ระดับความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ควรสะท้อนความต้องการ คุณค่า และอัตลักษณ์ของบุคลากรส่วนใหญ่ภายในโรงเรียน เนื่องจากในองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ขององค์กรควรสร้างมาจากกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาจะทำให้สำเร็จร่วมกัน ก่อให้เกิดการผสมผสานวิสัยทัศน์ขององค์กรเข้ากับวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลโดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรที่ทุกคนต้องการ โดยต้องรับฟังและให้บุคลากรสามารถเปิดเผยสิ่งที่พวกเขามุ่งหวังและสิ่งที่ไม่เห็นด้วยออกมา เพื่อให้ทุกคนสามารถเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกันและตั้งใจทำภารกิจให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ร่วมกันสร้างขึ้นมาก่อนให้เกิดการริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ในที่สุด (ศาชิตี พระจันทร์, 2564)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เนื่องมาจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดและการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นรากฐานของการดำเนินงาน PLC รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้นำยังมีบทบาทในการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าทดลองนวัตกรรมทางการศึกษาและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาภรณ์ พิมิตร และชนมณี ศิลาบุญ (2568) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกันในเชิงแนวคิด เนื่องจากต่างมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวขององค์กรเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้นำในการริเริ่มแนวคิดใหม่ที่แตกต่างและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ควรสะท้อนความต้องการ คุณค่า และอัตลักษณ์ของบุคลากรส่วนใหญ่ภายในโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ดังนั้น การการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในโรงเรียน

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568*. กรุงเทพฯ: ศิริ และสุนทรี วรณไพเราะ. (2567). การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. *วารสารวิจัยจำไพพรรณี*, 18(2), 38-49.
- จริยาภรณ์ พิมิตร และชนมณี ศิลาบุญ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารนครรัฐ*, 2(2), 24-34.
- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เฉลิมพล ตีสวัสดิ์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นนวัตกรรมการศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนะการ เลี้ยงอำนวย และศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2567). *แนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศรีวิชัยวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(1), 17-30.
- ชัชชญา พีระธรรณิศร์. (2563). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองเพชรบุรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยรังสิต, สถาบันวิจัย.
- ชุลีมาศ คำบุญเรือง. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตภูกามยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เดชา ฤนาวงศ์. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธมนวรรณ จันทร์สวย. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม. (2561). *การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการศึกษา), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นุชจรินทร์ ทับทิม. (2562). *บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปฐมพงษ์ พัฒมผล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริศนา วิโนสุยะ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยโชติ รอดหลง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชฎวิสา จันทพิมพ์. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภาชนิ ภัคดีมี. (2562). *แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- รมิดา ใจสืบ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วัชรพร แสงสว่าง. (2563). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วาสนา ทองทวีงยศ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศาศินี พระจันทร์. (2564). *การประยุกต์ใช้แนวคิดวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ D2RIVE ของกรมสรรพากร: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาบางรัก 1*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงษ์เนตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริพร แสงตาโดน. (2566). *กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ไศรยา คงตุก. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุจิตรา ภิรมย์นิล. (2562). *การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพیمانปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ตามการรับรู้ของครู*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธิวิทย์ อานภาพเสถียร. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตรัง กระบี่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา*.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dieffenbacher, S. F. (2024). *Innovative thinking meaning, skills & strategies*. Retrieved from <https://digitalleadership.com/blog/innovative-thinking>
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Hernandez, M. M., Mendoza, S. D. C., & Pacheco, M. M. (2023). Innovative leadership practices and management styles of school heads in the schools division of Bulacan. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(6), 1904-1913.

- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results*. The Center for Creative Leadership.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pagaura, A. R. (2020). Innovative leadership attributes of school administrators in the Philippines: Implications for educational management. *Interdisciplinary Research Review*, 15(2), 1-7.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Century.

## ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

อรอุษา คงมั่น<sup>1</sup> ชนมณี ศิลาณุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2) ศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ (2) ระดับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล และด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมนุญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความฉลาดทางอารมณ์; ภาวะหมดไฟ; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: onusa.minkongman@gmail.com

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between Emotional Intelligence of School Administrators and Burnout of Teachers at Opportunity Expansion Schools Under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2

Onusa Kongman<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examine (1) the level of emotional intelligence of school administrators at opportunity expansion schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2; investigates (2) the level of burnout of teachers at opportunity expansion schools under study; and studies (3) the relationship between emotional intelligence of school administrators and burnout of teachers at opportunity expansion schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 203 teachers at opportunity expansion schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.93. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The emotional intelligence of school administrators at opportunity expansion schools under the Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean as follows: understanding the feelings of others, self-awareness of emotions, self-motivation, self-control of emotions, and social skills. (2) The burnout of teachers at opportunity expansion schools under study was at a moderate level overall, and in each aspect it was at a moderate and low level, with the mean values in descending order as follows: emotional exhaustion, devaluation of self, and personal failure. (3) The relationship between the emotional intelligence of school administrators had a completely negative relationship with the burnout of teachers at extended opportunity schools under investigation, overall and for all aspects, at a statistically significant level of .01.

**Keywords:** Emotional Intelligence; Burnout; Opportunity Expansion School

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: onusa.minkongman@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

ในโลกของการศึกษาปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ อย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการบริหารจัดการโรงเรียนให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนไม่เพียงแต่ต้องมีทักษะในการบริหารงานทั่วไปเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับความคาดหวังที่หลากหลายจากครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การนำพาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความกดดันเหล่านี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ซึ่งเป็นความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเองและความสามารถที่จะแสดงอารมณ์ของตนเองออกมา รวมทั้งเข้าใจอารมณ์และการแสดงอารมณ์ของผู้อื่น สามารถใช้อารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการคิด การจำ และช่วยให้เกิดมุมมองการแก้ปัญหาในทางที่สร้างสรรค์ สามารถแยกแยะวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้น และสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่นโดยการให้กำลังใจเมื่อเขาท้อแท้ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 6) ด้วยเหตุนี้เอง การจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (ศิริพันธ์ หนูช่างเผือก และเพียงแข ภูผายาง, 2565; อุมารัตน์ เหลือรักษ์ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2568) และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูมากที่สุดคนนั้นเอง (กันต์ชานนท์ ขาวดา และชัยชนะ นิมนวล, 2568)

ในขณะเดียวกัน ปัญหาที่ทำนายในวงการการศึกษาที่สำคัญ คือ ภาวะหมดไฟ (burnout) ในการทำงานของครู โดยเฉพาะครูระดับประถมศึกษาที่พบว่าประสบกับระดับความเครียดที่สูงกว่าครูระดับมัธยมศึกษา (Antoniou, Ploumpi, & Ntalla, 2013) ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดสะสมเรื้อรังในที่ทำงาน มีอาการ 3 ลักษณะ คือ (1) รู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) (2) รู้สึกเฉยชาต่อผู้เรียนและงาน (cynicism) และ (3) รู้สึกว่าตนเองไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน (professional inefficacy) (World Health Organization, 2019) ทั้งนี้ ภาวะหมดไฟของครูไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของครูโดยตรง แต่ยังส่งผลเสียต่อคุณภาพการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และอาจนำไปสู่การลาออกจากวิชาชีพครูในที่สุด (Maslach & Jackson, 1986) ดังที่ Wendy Reinke ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาโรงเรียนแห่งมหาวิทยาลัยมิสซูรี กล่าวไว้ว่า “ถ้าครูประสบปัญหาภาวะหมดไฟ การสอนก็จะด้อยคุณภาพ และนักเรียนก็จะเรียนรู้ได้ไม่เต็มที่ เมื่อมีครูไม่เพียงพอ โรงเรียนอาจจ้างบุคลากรที่ไม่มีใบอนุญาตหรือเพิ่มขนาดชั้นเรียน ซึ่งทำให้การสอนและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเป็นไปได้ยากขึ้น พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมก็จะแพร่กระจายออกไป เด็ก ๆ ในห้องเรียนที่ไม่เป็นระเบียบจะนำนิสัยเหล่านั้นติดตัวไปเรียนต่อในระดับชั้นถัดไป” (Walker, 2025)

สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสมักเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนกว่าโรงเรียนทั่วไป ครูในโรงเรียนขยายโอกาสอาจต้องรับภาระงานที่หลากหลาย ดูแลนักเรียนที่มีพื้นฐานและความต้องการที่แตกต่างกันและอาจเผชิญกับทรัพยากรที่จำกัด ปัจจัยเหล่านี้ อาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะหมดไฟในกลุ่มครูได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากบริบทการทำงานของมีความซับซ้อน จะต้องให้การปรึกษาช่วยเหลือนักเรียนในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งช่วยเหลือนักเรียนที่คิดคะแนนตก อยากรู้ อยากลอง มักถูกชักจูงไปในทางที่ผิดได้ง่าย ครูต้องมีความเข้าใจและมีทักษะเฉพาะตัวการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งหากครูไม่มีความสุขจากการทำงานโดยมีสาเหตุมาจากการบริหารจัดการอารมณ์ที่ไม่ดีของผู้บริหารโรงเรียนร่วมด้วยจะยิ่งส่งผลทำให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดภาวะหมดไฟได้มากยิ่งขึ้น

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบถึงข้อมูลที่จะนำไปสู่การวางแผนดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในอนาคต เป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนา

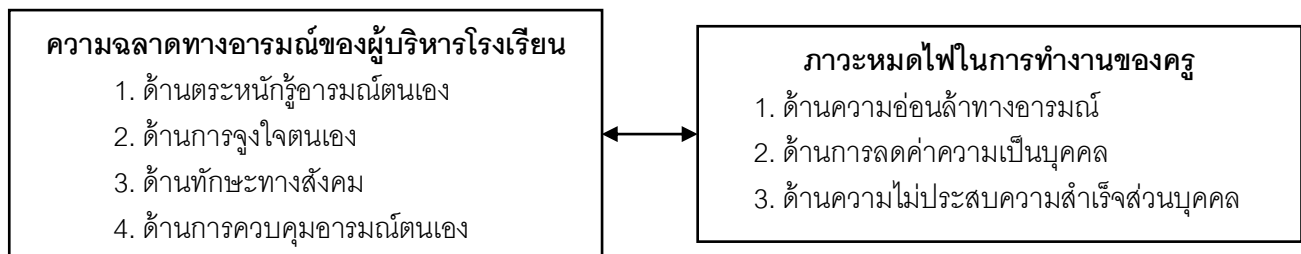
แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของครู ลดภาวะหมดไฟในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการลดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ กรกนก วงศ์กัลยา (2567), กิตติภณ แก้วเหลี่ยม, พระธรรมวชิรธีรคุณ และสุวัฒน์ แจ่มจิต (2567), ซาปิยา สิมลา (2563), ธิดาพร แก้วสว่าง และสมถวิล วิจิตรวรรณา (2564), นาวิรัตน์ แดงบัว, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2568), ปรมภาพร บุญศิริ และศัจฉน์ท์ แก้ววงศ์ศรี (2567), ประไพศรี ดำรงสิริวัฒนกุล และอุไร สุทธิแย้ม (2567), พิมพฤทธิ เทียงภักดี (2567), รุ่งนภา ทองยอด และอำนาจ ทองโปร่ง (2566), วรชพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา และชนนชม ชินะดังกูร (2566), สุรีย์ฉาย ปัญญายศ และธดา สิทธิธาดา (2566), อัญชลีพร แก้วลิ้ม, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2566) สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (2) ด้านการจูงใจตนเอง (3) ด้านทักษะทางสังคม (4) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะหมดไฟในการทำงานของครู และงานวิจัยของ จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร่อมพิไล บัวสุวรรณ และเมธีชัย ออสุวรรณ (2565), ฉัตรชกรณ์ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิติตี (2564), โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา (2566), สุธนา อภิวัฒน์นพพล, พีร วงศ์อุปราช และปิยะทิพย์ ประดุจพรหม (2567), อรพรรณ ประพาน, ในตะวัน กำหอม และโสภี วิวัฒน์เจริญกิจ (2567) สรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครู มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (2) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล (3) ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 23 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 414 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 203 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) และทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) อย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean- $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ดูตาราง 1)

### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ( $X_1$ )	4.10	0.73	มาก
2. ด้านการจูงใจตนเอง ( $X_2$ )	4.10	0.78	มาก
3. ด้านทักษะทางสังคม ( $X_3$ )	4.06	0.90	มาก
4. ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ( $X_4$ )	4.10	0.86	มาก
5. ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ( $X_5$ )	4.13	0.80	มาก
รวม	4.10	0.77	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.77$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.80$ ) ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.73$ ) ด้านการจูงใจตนเอง ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.78$ ) ด้านการควบคุมอารมณ์ตนเอง ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.86$ ) และด้านทักษะทางสังคม ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.90$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ดูตาราง 2)

**ตาราง 2**

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะหมดไฟในการทำงานของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $Y_1$ )	2.98	1.11	ปานกลาง
2. ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ( $Y_2$ )	2.47	1.09	น้อย
3. ด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ( $Y_3$ )	2.24	1.11	น้อย
รวม	2.57	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.57, SD = 0.99$ ) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ( $\bar{X} = 2.98, SD = 1.11$ ) ด้านการลดค่าความเป็นบุคคล ( $\bar{X} = 2.47, SD = 1.09$ ) และด้านความไม่ประสบความสำเร็จส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 2.24, SD = 1.11$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ดูตาราง 3)

**ตาราง 3**

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน	ภาวะหมดไฟในการทำงานของครู			
	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_{total}$
$X_1$	-.240**	-.146*	-.076	-.171*
$X_2$	-.275**	-.144*	-.061	-.178*
$X_3$	-.275**	-.122	-.064	-.171*
$X_4$	-.280**	-.132	-.065	-.176*
$X_5$	-.268**	-.133	-.059	-.170*
$X_{total}$	-.284**	-.143*	-.069	-.184**

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ( $X_{total}$ ) กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู ( $Y_{total}$ ) ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการและการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมตามกาลเทศะและสถานการณ์ (emotional regulation) ซึ่งทักษะเหล่านี้นับเป็นกลไกสำคัญในการสร้างเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถปรับตัวและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงย่อมเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งส่งผลให้ครูทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการพัฒนาการศึกษาและองค์กรให้ดีขึ้น (วรราชพร อยู่ช้วน, กมลมาลย์ ไชยศิริวิญญา และชวนชม ชินะตั้งกูร, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดาพร แก้วสว่าง และสมถวิล วิจิตรวรรณ (2564) ที่พบว่า ระดับการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ซาปิยา สิมลา (2563) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุรีย์ฉาย ปัญญายศ และธดา สิทธิธาดา (2566) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นคุณลักษณะร่วมที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในหลากหลายบริบท ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการลดภาวะความตึงเครียดภายในโรงเรียนได้

2. ภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ฉัตรชกรณ์ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิตติ (2564) ที่พบว่า บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วชิรญาณ มณีวรรณ (2564) ที่พบว่า ภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจำจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวนหนึ่งเริ่มแสดงอาการอ่อนล้าทางอารมณ์และจิตใจ แต่ยังคงสามารถรักษาสมาคมในการปฏิบัติหน้าที่ได้ แม้ครูจะเผชิญกับแรงกดดันจากการทำงานในโรงเรียนทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและภาระงานสนับสนุน จนเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าหรือลดทอนพลังใจไปบ้างในบางขณะ แต่ก็ยังไม่ถึงขั้นสูญเสียแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเกิดความรู้สึกเหินห่างจากวิชาชีพ (depersonalization) อย่างรุนแรง ครูยังคงมี “พลังสำรอง” ในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ภาวะหมดไฟของครูอยู่ในระดับปานกลางนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ควรเพิกเฉย เพราะสภาวะดังกล่าวเปรียบเสมือนระเบิดเวลาที่หากขาดกลไกการสนับสนุนทางสังคม (social support) หรือการบริหารจัดการภาระงานที่เหมาะสม อาจส่งผลให้ความอ่อนล้าที่ทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นภาวะหมดไฟในระดับสูง (high burnout) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพทางจิตของครู และประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้อันจะส่งถึงตัวผู้เรียนในระยะยาว ภาวะในลักษณะนี้จึงเป็นสัญญาณเตือนที่ควรได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงย่อมมีส่วนช่วยลดระดับภาวะหมดไฟของครูได้ แม้ความสัมพันธ์จะไม่เด่นชัดในเชิงปริมาณ แต่ก็มีนัยเชิงคุณภาพที่สำคัญต่อการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ Mérida-López and Extremera (2017) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู สอดคล้องกับ Wang, Xiao, Tao, and Li (2022) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูมีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และสอดคล้องกับ กันต์ชานนท์ ขาวดา และชัยชนะ นิมนวล (2568) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะหมดไฟในการทำงานของครู กล่าวคือ ครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูง จะมีภาวะหมดไฟในการทำงานที่ลดลง เพราะครูที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเอง จัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเอง และแสดงอารมณ์ออกมาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งเมื่อครูต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความกดดันหรือความเครียดอันนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ถ้าหากครูมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ครูจะสามารถจัดการและควบคุมกับอารมณ์ทางลบเหล่านั้นของตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูลดลงได้

### ข้อเสนอแนะ

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านทักษะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างและรักษาความสัมพันธ์มีการจัดการความขัดแย้ง สร้างเครือข่ายเพื่อให้เกิดความทำงานร่วมกับผู้อื่นที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ทักษะเหล่านี้ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานคุณภาพของนิเทศน์ ต่อยอดการพัฒนาอาชีพ และลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของครู ฝึกการให้และรับผลย้อนกลับ ซึ่งเป็นทักษะในการให้คำชมเชยและชี้แนะแบบไม่ทำให้เสื่อมศรัทธา มีการชกแจงและสร้างแรงจูงใจ ใช้ภาษากาย วาจา ศิลปะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จต่อไป

2. ภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ด้านความความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงถึงครูเริ่มประสบปัญหาภาวะการหมดไฟ หากไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อาจจะส่งผลทำให้ครูเริ่มประสบปัญหาต่อสุขภาพจิตและคุณภาพการสอน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องฝึกการยอมรับและชื่นชมผลงานต่อผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในที่ประชุมและช่องทางต่าง ๆ เพื่อสร้างความภูมิใจในความสำเร็จ การสร้างโอกาสพัฒนาอาชีพสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ เพื่อเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ มีการมอบหมายบทบาทที่ท้าทาย จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าต่อวงวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนเริ่มด้วยการให้กำลังใจเชิงบวก และตามด้วยข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง จะช่วยให้ครูมั่นใจในจุดแข็งของตนและมีกำลังใจพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุง เสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทำให้ครูกล้าแสดงศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับภาวะหมดไฟของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ควรหาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานของครู เช่น ปัจจัย

สถานภาพส่วนบุคคล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และระบบการบริหารจัดการ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาภาวะหมดไฟของครูที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

### เอกสารอ้างอิง

- กรกนก วงศ์กัลยา. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กันต์ชานนท์ ขาวดา และชัยชนะ นิมนวล. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลระดับชั้น มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 18(1), 173-188.
- กิตติภณ แก้วเหลี่ยม, พระธรรมวชิรธีรคุณ และสุวัฒน์ แจ่มจิต. (2567). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามหลักภavana 4. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(3), 382-396.
- จารุวรรณ ทองขุนดำ, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และมีชัย ออสวรรณ. (2565). ภาวะหมดไฟของครูที่ไม่มีวิทยฐานะ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วิทยาเขตรัชโยธิน. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1083-1096.
- ฉัตรชกรณ ระเบิด และวิลาสินี จินตลิขิตดี. (2564). ภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสวนสุนันทาวิชาการและวิจัย*, 15(2), 60-79.
- ชาปิยา สิมลา. (2563). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- โชติพงษ์ วิมะลิน และกฤษฎา ผ่องพิทยา. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(2), 644-656.
- ธิดาพร แก้วสว่าง และสมถวิล วิจิตรวรรณนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับ การบริหารงานด้านบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 7(3), 343-357.
- นารีรัตน์ แดงบัว, รัฐพร กลิ่นมาลี และวีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2568). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสาร มจร. ทรูญชัยปริทรรศน์*, 9(1), 210-224.
- ปรมาพร บุญศิริ และศัจฉรินทร์ แก้ววงศ์ศรี. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่อำเภอสะเดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. *Journal of Buddhist Education and Research*, 10(4), 494-509.
- ประไพศรี ดำรงสิริวัฒนกุล และอุไร สุทธิแย้ม. (2567). วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 13(1), 531-543.
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. *Lanna Academic Journal of Social Science*, 1(2), 1-15.

- รุ่งนภา ทองยอด และอำนาจ ทองโปร่ง. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 449-461.
- วชิรญาณ มณีวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรษพร อยู่ชวน, กมลมาลย์ ไชยศิริปัญญา และชวนชม ชินะตั้งกูร. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระนง. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 6(1), 190-204.
- ศิรินทร์ หนูช้างเผือก และเพียงแข ภูผายาง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 9(3), 244-255.
- สุนณา อภิวัฒน์นพพล, พีร วงศ์อุปราช และปิยะทิพย์ ประจักษ์พรหม. (2567). การพัฒนามาตรวัดภาวะหมดไฟในการทำงานของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 9(1), 55-68.
- สุริย์ฉาย ปัญญาศ และธดา สิทธิธาดา. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนเหนือ. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 24(2), 398-408.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์*. ผู้แต่ง.
- อรวรรณ ประพาน, ในตะวัน กำหม่อม และโสภี วิวัฒน์เจริญกิจ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารกับภาวะหมดไฟของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 3 ภาคอีสานตอนบน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(10), 95.
- อัญชลีพร แก้วลิ้ม, อรพรรณ ตูจินดา และดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(1), 246-257.
- อุมารัตน์ เหลือรักษ์, และศิริพงษ์ เศาภายน. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 5(5), 267-280.
- Antoniou, A., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4, 349-355.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout a systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Walker, T. (2025). *What's causing teacher burnout?* Retrieved from <https://www.nea.org/nea-today/all-news-articles/whats-causing-teacher-burnout>
- Wang, Y., Xiao, B., Tao, Y., & Li, Y. (2022). The relationship between mindfulness and job burnout of Chinese preschool teachers: The mediating effects of emotional intelligence and coping style. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7129.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases*. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

## ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

นักสสรัญญา ไชคสงวนทรัพย์<sup>1</sup> ชนมณี ศิลานุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 151 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบทางความคิด ตามลำดับ (2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ตามลำดับ (3) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการสื่อสารระหว่างทีมอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** องค์กรแห่งการเรียนรู้; การทำงานเป็นทีม; โรงเรียนขนาดเล็ก

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: nunbio1612@gmail.com

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between Organizational Learning and Teamwork of Teachers in Small Schools Under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2

Naphatsarunya Choksa-nguansub<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examines (1) the level of organizational learning in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2; investigates (2) the level of teamwork of teachers in small schools under study; and studies (3) the relationship between organizational learning and teamwork of teachers in small schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 151 teachers in schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.80-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.94. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The organizational learning in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: personal mastery, team learning, shared vision, systems thinking, and mental models. (2) The teamwork of teachers in small schools under study were at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: communication, collaboration, goal setting, and trust. (3) The learning organization has a positive relationship with the teamwork of teachers in small schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area 2, overall at a moderate level with statistical significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the learning organization in small schools in the aspect of team learning has a positive relationship with the teamwork of teachers in the aspect of communication at a higher level than other aspects.

**Keywords:** Learning Organization; Teamwork; Small School

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: nunbio1612@gmail.com

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันการพัฒนาองค์การทางการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษา การสร้าง “องค์การแห่งการเรียนรู้” (learning organization) จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษาในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุพันธกิจของโรงเรียน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม (Hoy & Miskel, 2012) โดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมักประสบกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณ การส่งเสริมให้องค์การมีลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นอย่างยิ่ง

การทำงานเป็นทีม (teamwork) ของครูถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการทำงานร่วมกันช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกัน ซึ่งสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง (Katzenbach & Smith, 1993) นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การทำให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคี ส่งผลให้องค์การมีความมั่นคงและมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านขนาดโรงเรียนและจำนวนครูที่จำกัด ยิ่งทำให้การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญมากขึ้น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในบริบทดังกล่าว จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ

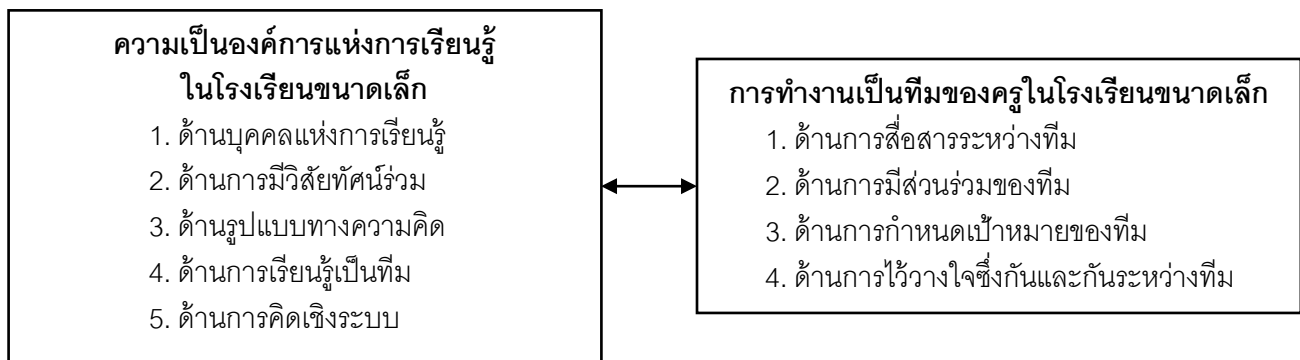
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990), Senge, Kleiner, Roberts, Ross, and Smith (1994) สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (3) ด้านรูปแบบทางความคิด (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (5) ด้านการคิดเชิงระบบ และได้ข้อมูลจากการทำงานเป็นทีมของครู และงานวิจัยของ ณัชชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2563), ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561), เบญจพร แสนพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2562), ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ลิตทิพร พิชญกุล, และกันต์ฤทัย คลังพหล (2563), รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560), ศิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565), สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2560), เอมอร บุญพิโย และณอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560), Donnellon (2006), Romig (1996), Woodcock (2018) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการสื่อสารระหว่างทีม (2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม (3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม (4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 40 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 254 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 151 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster

random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) การสุ่มแบบยกกกลุ่ม (cluster random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้น

#### 4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (ดูตาราง 1)

#### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $X_1$ )	4.48	0.66	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วม ( $X_2$ )	4.46	0.68	มาก
3. ด้านรูปแบบทางความคิด ( $X_3$ )	4.39	0.70	มาก
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $X_4$ )	4.47	0.65	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ ( $X_5$ )	4.40	0.68	มาก
รวม ( $X_{total}$ )	4.44	0.64	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44, SD = 0.64$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.48, SD = 0.66$ ) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ( $\bar{X} = 4.47, SD = 0.65$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.68$ ) ด้านการคิดเชิงระบบ ( $\bar{X} = 4.40, SD = 0.68$ ) และด้านรูปแบบทางความคิด ( $\bar{X} = 4.39, SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (ดูตาราง 2)

#### ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ( $Y_1$ )	4.46	0.60	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ( $Y_2$ )	4.43	0.65	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ( $Y_3$ )	4.43	0.63	มาก
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ( $Y_4$ )	4.42	0.62	มาก
รวม ( $Y_{total}$ )	4.44	0.59	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44, SD = 0.59$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย มากไปน้อย คือ ด้านการสื่อสารระหว่างทีม ( $\bar{X} = 4.46, SD = 0.60$ ) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมน ( $\bar{X} = 4.43, SD = 0.65$ ) ด้าน การกำหนดเป้าหมายของทีมน ( $\bar{X} = 4.43, SD = 0.63$ ) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมน ( $\bar{X} = 4.42, SD = 0.62$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ดูตาราง 3)

### ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>total</sub>
X <sub>1</sub>	.690**	.588**	.644**	.529**	.656**
X <sub>2</sub>	.707**	.640**	.683**	.562**	.694**
X <sub>3</sub>	.709**	.658**	.689**	.556**	.700**
X <sub>4</sub>	.790**	.708**	.686**	.574**	.738**
X <sub>5</sub>	.745**	.675**	.671**	.581**	.715**
X <sub>total</sub>	.770**	.692**	.714**	.593**	.742**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (X<sub>total</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู (Y<sub>total</sub>) ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $r_{xy} = .742^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ด้านการสื่อสารระหว่างทีม (Y<sub>1</sub>) อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .790^{**}$ ) กว่าด้านอื่น ๆ

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ยกกระดับศักยภาพ ของตนเองและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมาย ของโรงเรียน ทำให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนให้ครูและบุคลากร

คิดอย่างเป็นระบบในการวางแผนและแก้ไขปัญหา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรปรับกรอบความคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งภายในโรงเรียนได้อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 วิทยาด้าน จะพบว่า ด้านรูปแบบทางความคิด (mental models) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด สามารถจำแนกแยกแยะสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการทบทวนและพิจารณาไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน และมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (จินตนา ดิดวงพันธ์, 2565; ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2563; นุชรา โพธิ์พัฒนชัย, 2564; สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์, 2567) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ Senge (1990) ที่เชื่อว่า ความคิด ความเชื่อ แบบแผนความคิดอ่านของแต่ละคนย่อมมีข้อบกพร่อง ดังนั้น การแก้ไขข้อบกพร่องรูปแบบทางความคิด (mental models) เพื่อฝึกฝนการแยกแยะความเชื่อกับการปฏิบัติ และเข้าใจมุมมองผู้อื่น ต้องใช้ด้าน Systems Thinking (การคิดเชิงระบบ) มาผสานเพื่อให้เห็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ของสาเหตุทั้งหมด ช่วยให้ลดอคติ ปรับมุมมองให้ตรงกับความจริง และเข้าใจผลกระทบต่อเนื่องจากการกระทำได้ดีขึ้น โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องผลานวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) เข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ (strategic management) โดยมองภาพรวม (big picture) เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อย เช่น การจัดการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และบุคลากรให้สอดคล้องกันเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การทำงานร่วมกันระหว่าง Mental Models และ Systems Thinking จะเห็นว่า (1) “การแก้ไขข้อบกพร่องทางความคิด” Mental Models เปรียบเสมือนแผนที่ทางปัญญาที่มาจากประสบการณ์และความเชื่อ ซึ่งมักไม่ครบถ้วน การคิดเชิงระบบช่วยให้เราเห็นความจริงที่ซ่อนอยู่ นอกเหนือจากมุมมองส่วนตัว ทำให้ปรับแก้ไขแบบจำลองเดิมที่ผิดพลาดได้ (2) “การแยกแยะความเชื่อและการปฏิบัติ” Systems Thinking ช่วยตรวจสอบว่าความเชื่อ (mental model) ที่นำไปสู่การปฏิบัติ (action) ส่งผลอย่างไรในระยะยาว ทำให้เห็นว่าพฤติกรรมเราสอดคล้องกับความเชื่อจริงหรือไม่ และ (3) “การเข้าใจมุมมองผู้อื่น” Systems Thinking ช่วยให้เห็น “แผนที่” หรือรูปแบบความคิดที่ต่างกัน การเข้าใจระบบทั้งหมดช่วยให้เข้าใจว่าเหตุใดผู้อื่นจึงคิดหรือทำเช่นนั้น ดังนั้น จากการทำงานร่วมกันระหว่าง Mental Models และ Systems Thinking อาจสรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ (systems thinking) เป็นเสมือนกรอบการทำงานที่ช่วยตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบทางความคิด (mental models) ให้มีความยืดหยุ่น รอบด้าน และสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้นนั่นเอง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและวิทยาด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสามารถและมีทัศนคติที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารระหว่างทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และข้อเสนอแนะระหว่างครูเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิผล ความสามารถของครูในการวางแผนเป้าหมายร่วมกันและกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความพร้อมของครูและบุคลากรในการร่วมมือและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิด และการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นทีม ครูมีความเชื่อมั่นและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของทีม การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็กนี้มีความพร้อมและเอื้อต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วม และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นวิทยาด้าน จะพบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม (trust) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ครูเชื่อใจว่าเพื่อนร่วมทีมจะซื่อสัตย์ ไม่เอาเปรียบ และมีความจริงใจต่อกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก การร่วมมือกันอย่างเต็มที่ (collaboration) และความภักดีต่อองค์กร ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อไม่ให้ส่งผลต่อความ

สัมพันธ์ในโรงเรียน ส่งผลต่อแนวคิดและทัศนคติในการทำงาน และส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครูที่มีต่อโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนขนาดเล็กผ่านความไว้วางใจ (trust) จึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา จริงใจ และสม่ำเสมอ รักษาสัญญา รับฟังโดยไม่ตัดสิน และสร้างบรรยากาศที่ยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือที่พึ่งพาอาศัยกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด (พลัสซีทีพี [Plusitives], 2566) รวมทั้งควรส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน สามารถแก้ไขปัญหาที่พบร่วมกัน ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อเสริมแรงแก่สมาชิกอยู่เสมอ โดยการมอบรางวัลหรือยกย่องเชิดชูให้เป็นบุคคลตัวอย่างของครูและนักเรียน โดยเน้นย้ำการให้ทุกคนสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และต้องมีความจริงใจต่อกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่ให้มีการพูดให้ร้าย ใส่ร้าย หรือนินทากัน (ชินภัทร ฉิมทอง และธีระวัฒน์ มอนโรสง, 2567)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนมีการพัฒนาและดำเนินงานตามแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการสนับสนุนการเรียนรู้เป็นทีม ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ เมื่อครูและบุคลากรมีความเข้าใจและยึดถือเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ ความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงานจึงเพิ่มสูงขึ้น อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน

### ข้อเสนอแนะ

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนควรรักษามาตรฐานนี้ไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม เช่น การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาโรงเรียน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งการแก้ไขข้อบกพร่องด้านรูปแบบทางความคิดที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องผสานวิสัยทัศน์ส่วนตัวเข้ากับการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยมองภาพรวมเชื่อมโยงองค์ประกอบย่อย เช่น การจัดการเรียนรู้ โครงสร้างองค์กร และบุคลากรให้สอดคล้องกันเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานและการเปลี่ยนแปลง

2. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและรักษาบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นการสร้างสามัคคีและความไว้วางใจในทีม เช่น การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน เพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนและร่วมมือกันบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและโปร่งใส เพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการสร้างแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์การ โดยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นควบคู่กับการทำงานร่วมกันของครู จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการเรียนรู้เป็นทีม จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาแนวทางการสอน และสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน การดำเนินการเพื่อช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการเรียนรู้ขององค์การและความร่วมมือของครู อันจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- จินตนา ตีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี.
- ฉัตรพงษ์ ชูแสงนิล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชินภัทร ฉิมทอง และธีระวัฒน์ มอนโรตง. (2567). *แนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2074-2086.
- ถวัลย์ชามน เปรมปลื้ม, มานพ ชูนิล และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2563). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูเจเนอเรชั่นวายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 8(3), 24-44.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2561). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นุชระา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เบญจพร แส่นพลเมือง และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2562). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 554-566.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว, ลลิตพร พิชญกุล, และกันต์ฤทัย คลังพล. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 10(1), 13-26.
- พลัสซีทีฟ [Plusitives]. (2566). *Teamwork ที่ดี ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจ (Trust) กับคนในทีม*. ค้นจาก <https://www.plusitives.com/th/content/5932/teamwork-ที่ดี-ต้องเริ่มจากการสร้างความไว้วางใจ-trust-กับคนในทีม>
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 29-39.
- สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาพร กำภู ณ อยุธยา และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2560). *การพัฒนากรอบแนวคิดการบริหารโรงเรียนภัทราวดี หัวหินและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 13(3), 290-301.

เอมอร บุญพิโย และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). การทำงานเป็นที่มาของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น*, 11(4), 265-276.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

Donnellon, A. (2006). *Leading teams: Expert solutions to everyday challenges*: Harvard Business School Press.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*.  
Statistics by Jim Publishing.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.).  
McGraw-Hill.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*.  
Massachusetts: Harvard Business School Press.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales,  
and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural  
Development*, 5(2), 152-163.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.

Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork*. Irwin Professional  
Publishing.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.

Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies  
and tools for building a learning organization*. Nicholas Brealey Publishing.

Woodcock, M. (2018). *Team development manual* (2nd ed.). Routledge.

## ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ปัญญาภรณ์ ชันอาสา<sup>1</sup> ชนมณี ศิลาณุกิจ<sup>2</sup>

วันที่รับบทความ: 11 ตุลาคม 2568

วันแก้ไขบทความ: 11 เมษายน 2569

วันที่ตอบรับบทความ: 13 เมษายน 2569

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 357 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ และด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงานตามลำดับ (2) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสังคมดี ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการผ่อนคลาย ตามลำดับ และ (3) กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** กรอบความคิดแบบเติบโต; องค์กรแห่งความสุข; ผู้บริหารโรงเรียน

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: piyaporn@rittiya.ac.th

<sup>2</sup> คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## The Relationship Between Growth Mindset of School Administrators and Happy Workplace in Schools Under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2

Piyaporn Khanarsa<sup>1</sup> Chonmanee Silanookit<sup>2</sup>

Received: October 11, 2025

Revised: April 11, 2026

Accepted: April 13, 2026

### Abstract

This research article aims to examine (1) the level of growth mindset of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2; investigate (2) the level of happy workplace in schools under study; and study (3) the relationship between growth mindset of school administrators and happy workplace in schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 357 teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.88. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The growth mindset of school administrators under the Secondary Education Service Area Office Bangkok 2 overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: learning, feedback, effort, inspiration, and challenge. (2) The happy workplace in schools under study overall and for all aspects were expressed at a high level, ranked from highest to lowest mean score as follows: happy Society, relationships, happy body, and happy relax. (3) The growth mindset of school administrators had a positive correlation with the happy workplace under investigation, overall at a moderate level with statistical significance at the .01 level. When considering each aspect, it was found that the growth mindset of school administrators in the learning aspect had a positive relationship with being a happy workplace in the relationships aspect, at a higher level than other aspects.

**Keywords:** Growth Mindset; Happy Workplace; School Administrator

**Type of Article:** Research Article

---

<sup>1</sup>Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University  
Huamark, Bangkok, Bangkok 10240, Thailand  
Corresponding Author Email: piyaporn@ritiya.ac.th

<sup>2</sup>Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ระบบการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายและความผันผวนอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจโลก สังคมสูงวัย ไปจนถึงสถานการณ์การระบาดของโรคต่าง ๆ ที่เร่งให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภาคการศึกษาที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องเร่งปฏิรูปทั้งกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (UNESCO Institute for Statistics, 2022) ประเทศไทยเองได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาโรงเรียนให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)” ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา หากแต่ยังเป็นเครื่องมือในการรักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในวิชาชีพครูและผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวทางที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน มีความสุขในการเรียนรู้ และมีการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562)

ภายใต้บริบทนี้ “ผู้บริหารโรงเรียน” (school administrator) จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องไม่เพียงมีทักษะเชิงบริหารเท่านั้น แต่ยังต้องมีกรอบแนวคิดที่เอื้อต่อการพัฒนาและการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเติบโตและมีความสุขซึ่งแนวคิด “กรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset)” ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและผู้อื่นว่าจะสามารถพัฒนาได้จากความพยายามและความทุ่มเท (Dweck, 2006) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตสามารถกระตุ้น ศักยภาพของครูและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (มูกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีมุมมองเชิงบวกต่อความล้มเหลวและพร้อมจะเรียนรู้จากข้อผิดพลาดมีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีความสุขในการทำงาน (พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา, 2566)

ขณะเดียวกัน “องค์กรแห่งความสุข (happy workplace)” ก็เป็นแนวคิดที่ได้รับการส่งเสริมในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาที่ต้องการรักษานักบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจภายในอย่างยั่งยืนโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง การยอมรับความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ (ชนมน สุขวงศ์, 2566) บรรยากาศองค์กรที่อบอุ่นและมีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนจากผู้บริหารสามารถลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายของครูได้อย่างชัดเจน (ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข, 2566) ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร (สมสินธ์ วัจนบุญ และอำนาจ ทองโปรง, 2563) จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนหลากหลายขนาดและความแตกต่างทางสภาพพื้นที่การพัฒนาผู้บริหารให้มีกรอบความคิดแบบเติบโตควบคู่กับการสร้างองค์กรแห่งความสุขถือเป็นความท้าทายที่สำคัญ เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนมีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

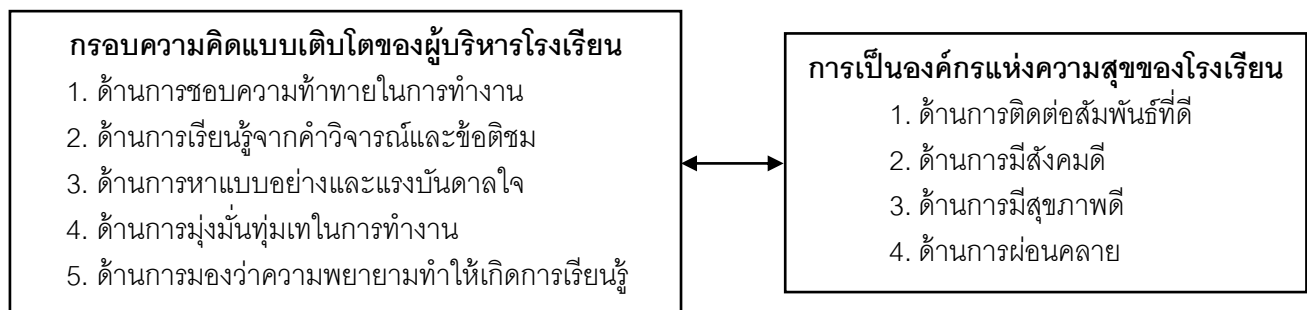
จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน และงานวิจัยของ จงรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567), ชนมมณ สุขวงศ์ (2566), พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา (2566), ภูริรัตน์ สุกลใส, ศุภกร จันทรพิชญ์, สุนันทนา กุศลประเสริฐ, สุวดี งามมูล และศศิธรพร เชาวนิชัย (2566), มุกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์ (2566), เมียวดี ดีพูน (2563), ลัดดา โทนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2566), สุริยะ รูปหมอก, ชวน ภาวังกุล, พีระนันท์ นัมคณิสสรณ์, ธีระพร आयวัฒน์ และพัชราวลัย สังข์ศรี (2567), อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563), Dweck (2006) สรุปได้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน (2) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม (3) ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ (4) ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (5) ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ และได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน และงานวิจัยของ พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลานุกิจ (2567), ภคพร ใจมาก และคนอื่น ๆ (2566), ภัสสิฐิตา บัวกกลาง และสมนึก การีเวท (2567), สิทธิเดช เสมอภาคดี และศิริพงษ์ เสาภายน (2566), สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์ (2567), ไสริศ ปูนสุวรรณ (2566), สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (2552), หยาดนภา ทำพระเวช, นันธวิษ นูนารถ และฐิตินันท์ ด่วงสุวรรณ (2567), อรวรรณ เทียมทัน และสรรฤดี ดีปุ (2567), Seligman (2002) สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน มี 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี (2) ด้านการมีสังคมดี (3) ด้านการมีสุขภาพดี (4) ด้านการผ่อนคลาย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,878 คน กำหนดกลุ่มขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 357 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ประกอบด้วย การสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) ด้วยการเปรียบเทียบอย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (mean-- $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Frost, 2019, pp. 97-103; Pearson, 1909, pp. 23-25)

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = -0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า +1 ถึง -1

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 1)

### ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน ( $X_1$ )	4.06	0.45	มาก
2. ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ( $X_2$ )	4.11	0.39	มาก
3. ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ ( $X_3$ )	4.09	0.44	มาก
4. ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ( $X_4$ )	4.10	0.49	มาก
5. ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ( $X_5$ )	4.13	0.43	มาก
รวม	4.10	0.35	มาก

จากตาราง 1 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.35$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.13, SD = 0.43$ ) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ( $\bar{X} = 4.11, SD = 0.39$ ) ด้านการมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.49$ ) ด้านการหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.09, SD = 0.44$ ) และด้านการขอความช่วยเหลือในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06, SD = 0.45$ ) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 2)

**ตาราง 2**

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ( $Y_1$ )	4.11	0.46	มาก
2. ด้านการมีสังคมดี ( $Y_2$ )	4.15	0.43	มาก
3. ด้านการมีสุขภาพดี ( $Y_3$ )	4.10	0.47	มาก
4. ด้านการผ่อนคลาย ( $Y_4$ )	4.02	0.52	มาก
รวม	4.10	0.38	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.38$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีสังคมดี ( $\bar{X} = 4.15, SD = 0.43$ ) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ( $\bar{X} = 4.11, SD = 0.46$ ) ด้านการมีสุขภาพดี ( $\bar{X} = 4.10, SD = 0.47$ ) และด้านการผ่อนคลาย ( $\bar{X} = 4.02, SD = 0.52$ ) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (ดูตาราง 3)

**ตาราง 3**

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน	การเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน				
	$Y_1$	$Y_2$	$Y_3$	$Y_4$	$Y_{total}$
$X_1$	.459**	.444**	.495**	.315**	.530**
$X_2$	.489**	.501**	.514**	.438**	.604**
$X_3$	.587**	.577**	.612**	.425**	.682**
$X_4$	.576**	.518**	.534**	.469**	.652**
$X_5$	.628**	.541**	.575**	.359**	.650**
$X_{total}$	.685**	.644**	.682**	.502**	.779**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน ( $X_{total}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน ( $Y_{total}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .779$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต

ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมองว่าความพยายามทำให้เกิดการเรียนรู้ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี ( $Y_1$ ) อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = .628$ ) กว่าด้านอื่น ๆ

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีความพยายามจนนำไปสู่ความสำเร็จสามารถเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชมเพื่อนำมาพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน พร้อมหาแบบอย่างและแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ ทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนขอความท้าทาย และสามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคด้วยความมั่นใจ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการขอความท้าทายในการทำงาน (challenge)” ซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถในการยอมรับและจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาหรือความยากลำบาก โดยมองว่าการเผชิญหน้ากับปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้ เพื่อพัฒนาโรงเรียนไปข้างหน้า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีลักษณะนี้จะสามารถปรับตัวและหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์แนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย (จรัลรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ, 2567; พงษ์พิณิตย์ อุตธิยา, 2566; ภูริรัตน์ สุกใส และคนอื่น ๆ, 2566; มุกระวี พินิจลึก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์, 2566; เมียวดี ดีพูน, 2563; ลัดดา ไตนา และวัลลภา อารีรัตน์, 2566; สุริยะะ รูปหมอก และคนอื่น ๆ, 2567; อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2563; Dweck, 2006) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดา ไตนา และวัลลภา อารีรัตน์ (2566) ที่พบว่า กรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพยายาม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “ด้านการขอความท้าทาย” ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาแบบการบริหารงานด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขของ ษพพิชปรีชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และวิทยา ศรีชมพู (2566) ที่พบว่า ควรทำวิจัยและพัฒนา (Research and Development-R&D) เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเกี่ยวกับ “การสร้างความท้าทายในการทำงาน” เนื่องจากผลการวิจัยที่พบว่าผลการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตในด้านการสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้ ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ เปิดโอกาสสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนสุขภาพจิต กิจกรรมนันทนาการ และผ่อนคลาย ทำให้บุคลากรและนักเรียนมีคุณภาพชีวิตดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นรายด้าน พบว่า “ด้านการผ่อนคลาย (happy relax)” ซึ่งเป็นหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาและพื้นที่ให้ครู บุคลากร และนักเรียน ได้ผ่อนคลายจากความเครียดในการทำงานหรือการเรียน เพื่อช่วยลดความตึงเครียดและฟื้นฟูพลังใจ ทำให้ทุกคนมีความสุขและพร้อมกลับมาทำงานหรือเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลาณุกิจ, 2567; ภัสสรวิฐิตา บัวกลาง และสมนึก การีเวท, 2567; สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2566; ไสโรธัส ปูนสุวรรณ, 2566; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552; หยาดนภา ทำพระเวช และคนอื่น ๆ,

2567) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น Happy Relax (การผ่อนคลาย) ซึ่งเป็น 1 ใน 8 ความสุข (happy 8) ของการทำงาน และใช้ชีวิตอย่างสมดุล (work-life balance) โดยมุ่งเน้นให้คนทำงานรู้จักผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างสุขภาพจิตและกายที่ดี ลดความเหนื่อยล้า เพิ่มประสิทธิภาพงาน และสร้างสรรคบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดความตึงเครียด เช่น พื้นที่พักผ่อน กิจกรรมนันทนาการ และการบริหารเวลาพักผ่อน พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมสมดุลงาน-ชีวิต เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูมิภา มาตผุย และสถิพร ชาววันชัย (2564) ที่พบว่า แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูมีการพบปะสังสรรค์ ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างกัน รวมทั้งเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครู เช่น การเลี้ยงรับ เลี้ยงส่งบุคลากร การพูดคุยยกย่องเชิดชูให้กำลังใจแก่ครูในที่ประชุมประจำเดือน และให้ครูหาเวลาในการผ่อนคลายความเครียดและจัดการกับความเครียดของตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผู้บริหารโรงเรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต เชื่อมั่นว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การเรียนรู้ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรกล้าเผชิญความท้าทาย และมุ่งมั่นพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาในมิติของ “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) ของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีสุขภาพกายและใจที่ดี การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การทำงานอย่างสมดุล และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จะเห็นได้ว่า แนวทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ยึดกรอบความคิดแบบเติบโตสอดคล้องกับองค์ประกอบเหล่านี้โดยตรง กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้ออาทร สนับสนุนการมีส่วนร่วม และจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพะทั้งกายและใจให้แก่ครูและบุคลากร ส่งผลให้โรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานที่สร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะ

1. กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีระดับกรอบความคิดแบบเติบโตด้านการขอความท้าทายต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น จึงควรส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อความท้าทาย มองเป็นโอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนการริเริ่มสิ่งใหม่ ทดลองและปรับปรุงกิจกรรม รวมถึงมีนโยบายสนับสนุน เช่น แลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือเวทีกรณีศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม รวมทั้งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานศึกษา และการพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้านการผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรจัดสภาพแวดล้อมลดความตึงเครียด เช่น พื้นที่พักผ่อน กิจกรรมนันทนาการ และการบริหารเวลาพักผ่อน พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมสมดุลงาน-ชีวิต เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง แสดง

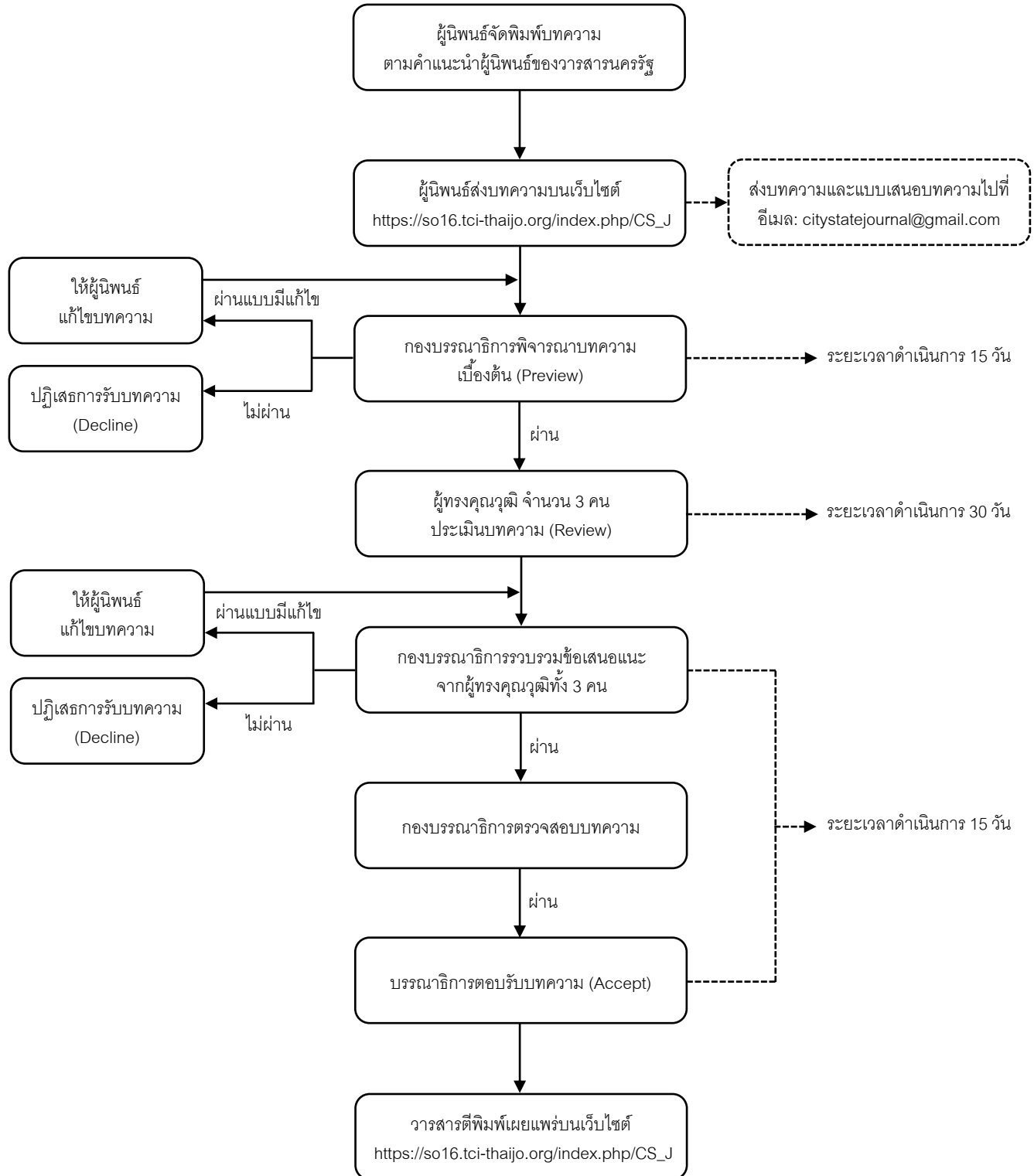
ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรพัฒนากรอบความคิดนี้ในการบริหารจัดการ ขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนด้วยการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับศักยภาพและพัฒนาโรงเรียนสู่ความสุขอย่างแท้จริง

### เอกสารอ้างอิง

- จงรักษ์ ดวงใจ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). กรอบความคิดแบบเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(3), 46-60.
- ชนมน สุขวงศ์. (2566). การศึกษากรอบความคิดของนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อจัดทำคู่มือ พัฒนาการกรอบความคิดแบบเติบโต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(1), 194-208.
- พงษ์พิณิตย์ อุทธิยา. (2566). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโตของนักเรียน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พิชชา ฤทธิมนตรี และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2567). องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *วารสารนครรัฐ*, 1(1), 35-46.
- ภคพร ใจมาก, สิทธิชัย มูลเขียน และธีระภัทร ประสมสุข. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนัก บริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(6), 1255-1264.
- ภัสสสิฐิตา บัวกลาง และสมนึก การีเวท. (2567). ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการสร้างองค์กรแห่ง ความสุขอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ใน *การประชุมวิชาการ ระดับชาติ การวิจัยประยุกต์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ครั้งที่ 6 ประจำปี 2567* (หน้า 374-388). มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ, สำนักวิจัยและบัณฑิตวิทยาลัย.
- ภูริรัตน์ สุกใส, สุภากร จันทร์เพ็ญ, สุนันทนา กุศลประเสริฐ, สุวดี ถามมูล และสิทธิพร เขาวนชัย. (2566). กรอบความคิดแบบ เติบโตของผู้บริหารมืออาชีพยุคการศึกษา 4.0. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 3(2), 15-28.
- มุกระวี พิณจลิก และเสาวนีย์ สิริสุขศิลป์. (2566). รูปแบบการพัฒนากลอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น*, 47(4), 45-59.
- เมียวดี ดีพูน. (2563). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามแนวคิดกรอบความคิดแบบเติบโต*. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา โตนา และวัลลภา อารีรัตน์. (2566). กรอบความคิดเติบโตของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นครูมืออาชีพใน ศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับ บัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(3), 121-132.
- ลฎาภา มาตมูย และสิทธิพร เขาวนชัย. (2564). แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ กลุ่มเครือข่ายที่ 7 สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ. *ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 5(2), 1-14.
- ชชพัส ปรึชาจารย์, วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และวิทยา ศรีชมพู่. (2566). แนวทางการพัฒนากลอบคิดแบบเติบโตของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), 205-222.
- สมสินธ์ รักบุญ และอำนาจ ทองโปร่ง. (2563). การบริหารโรงเรียนเทศบาลเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารดุษฎี บัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 10(2), 310-320.
- สิทธิเดช เสมอภักดิ์ และศิริพงษ์ เสาภายน. (2566). องค์กรแห่งความสุข (Happiness Workplace) ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 8(2), 1-14.

- สุพิชชา มหิพันธ์ และบรรจบ บุญจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 6(4), 146-160.
- สุริยะ รูปหมอก, ขวน ภาวังกุล, พีระนันท์ นัมคณิศรณ, ธีระพร อายุวัฒน์ และพัชราวลัย สังข์ศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับชุดความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 2810-2822.
- โสรัถย์ ปันสุวรรณ. (2566). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. ค้นจาก <https://searchlaw.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/R3dSUWRxdFRRK25xekxWRDA5U2VsQT09>
- หยาดนภา ทำพระเวช, นันธวัช นุชนารถ และฐิตินันท์ ดั่งสุวรรณ. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 6(2), 33-44.
- อรรถชัย ศรีวรภัทร และสืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา. (2563). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามกรอบความคิดแบบเติบโต. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 3(3), 40-63.
- อรรถธรณ เทียมทัน และสรวิดี ดีปุ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*, 11(2), 168-180.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Ballantine Books.
- Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 5-55.
- Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development*, 5(2), 152-163.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. The Free Press.
- UNESCO Institute for Statistics. (2022). *From learning recovery to education transformation: Insights and reflections from the 4th Survey on national education responses to COVID-19 school closures*. Retrieved from <https://covid19.uis.unesco.org/wp-content/uploads/sites/11/2022/09/from-learning-recovery.pdf>

## ขั้นตอนการส่งบทความ



## จริยธรรมการตีพิมพ์

### บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์

1. ผู้นิพนธ์ต้องรับรองว่าบทความที่ส่งตีพิมพ์เป็นบทความใหม่ ไม่เคยได้รับการตีพิมพ์มาก่อนแล้ว หรืออยู่ในระหว่างขั้นตอนการพิจารณาจากวารสารหรือแหล่งเผยแพร่อื่นใด
2. ผู้นิพนธ์ต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
3. ผู้นิพนธ์ต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่น หากนำผลงานของผู้อื่นมาใช้จะต้องมีการอ้างอิงทุกตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
4. ผู้นิพนธ์ทุกคนที่มีรายชื่อในบทความต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
5. ผู้นิพนธ์ต้องรายงานข้อมูลการวิจัยที่เกิดขึ้นจริง ไม่บิดเบือนข้อมูลและไม่ให้ข้อมูลที่เกินจริง
6. ผู้นิพนธ์ต้องแก้ไขความถูกต้องของบทความตามข้อเสนอแนะของบรรณาธิการและผู้ประเมินบทความ
7. หากเป็นการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแสดงหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
8. ในกรณีที่ผู้นิพนธ์ทำผิดจริยธรรม จะถูกตัดสิทธิ์การตีพิมพ์เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปี โดยจะแจ้งผู้นิพนธ์และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นิพนธ์
9. บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารถือเป็นผลงานของผู้นิพนธ์ ผู้นิพนธ์หลักและผู้นิพนธ์ร่วมต้องรับผิดชอบต่อบทความของตน

### บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาคุณภาพของบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร โดยคัดเลือกบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร และบทความจะต้องผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ในการตรวจสอบการคัดลอกผลงาน (plagiarism) อย่างเคร่งครัด โดยใช้โปรแกรม CopyCatch บนเว็บไซต์ ThaiJO ในระดับไม่เกิน 15% หากตรวจพบว่ามี การคัดลอกจากบทความอื่นโดยมิชอบหรือมีการดัดแปลงข้อมูล บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้นิพนธ์ ซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
3. บรรณาธิการต้องปฏิบัติโดยใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความทุกครั้งด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติหรือความลำเอียงต่อบทความและผู้นิพนธ์
4. บรรณาธิการต้องไม่ดำเนินการให้มีการอ้างอิงผลงานใดเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิง (citation) ของวารสาร หรือเพื่อเพิ่มจำนวนการอ้างอิงผลงานของตนหรือพวกพ้อง
5. บรรณาธิการต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์หรือผู้ประเมินบทความ
6. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้นิพนธ์และผู้ประเมินบทความให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง
7. บรรณาธิการต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

### บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของผลงานทางวิชาการที่ประเมินอย่างแท้จริง
2. ผู้ประเมินบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความ โดยต้องพิจารณาบทความภายใต้หลักการและเหตุผลทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงบทความที่ได้มาตรฐาน
3. ผู้ประเมินบทความควรให้ข้อเสนอแนะที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์แก่ผู้นิพนธ์
4. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ กับวารสาร บรรณาธิการ และผู้นิพนธ์
5. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาตีพิมพ์ ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ
6. ผู้ประเมินบทความที่ตรวจพบว่าบทความที่พิจารณาอยู่มีความเหมือนหรือความซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่น ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ
7. ผู้ประเมินบทความต้องส่งผลประเมินบทความตามกำหนดเวลา

### จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

1. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ของคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. ผลงานวิจัยที่มีผู้รับการวิจัยมีความเปราะบางจะต้องพิจารณาจากความเป็นตัวแทนที่หลากหลาย วิธีการที่เข้าไปติดต่อ ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และข้อคำถามที่สามารถตอบได้
3. ผลงานวิจัยที่กระทำในบุคคลที่มีความเปราะบางหรือผู้เยาว์ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องขอความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรม ผู้อนุบาลหรือผู้พิทักษ์ของผู้นั้นตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศกำหนด
4. ผลงานวิจัยที่กระทำเกี่ยวกับผู้เสียชีวิตจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้จัดการมรดกหรือทายาท และห้ามมิให้กระทำการวิจัยดังกล่าวหากขัดกับเจตนาที่ได้ทำเป็นหนังสือของผู้เสียชีวิตนั้น
5. ผลงานวิจัยที่เป็นการวิจัยในมนุษย์ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ และกฎหมายอื่น
6. ผลงานวิจัยที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในมนุษย์ ผู้นิพนธ์ต้องแสดงหลักฐานการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันที่มีการดำเนินการ

## คำแนะนำผู้พิมพ์

### การจัดพิมพ์บทความ

1. พิมพ์แบบหน้าเดียวในกระดาษขนาด US Letter ตั้งขอบกระดาษทุกด้าน 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร)
2. ตัวอักษรใช้รูปแบบ Cordia New ได้แก่ ส่วนชื่อเรื่องใช้ขนาด 18 ส่วนเนื้อหาใช้ขนาด 15 และเชิงอรรถใช้ขนาด 12
3. เนื้อหาบทความจัดพิมพ์ 1 คอลัมน์
4. ความยาวของบทความ 8-12 หน้า

### ส่วนประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้พิมพ์ หากมีมากกว่าหนึ่งคนต้องระบุชื่อทุกคน พร้อมระบุสังกัดและที่อยู่ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. ระบุอีเมลของผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding Author Email)
4. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 350 คำ และคำสำคัญ 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
5. ระบุประเภทบทความ (Type of Article)

### 6. เนื้อหา

6.1 บทความวิชาการ ประกอบด้วย บทนำ กรอบในการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ บทสรุป และข้อเสนอแนะ

6.2 บทความวิจัย ประกอบด้วย บทนำ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวความคิดในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7. การอ้างอิง ใช้รูปแบบ APA Style (7th ed.)

### รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา

... (ชื่อ ชื่อสกุล, ปี พ.ศ., เลขหน้า)

ชื่อ ชื่อสกุล (ปี พ.ศ., เลขหน้า) ...

2. เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

#### 2.1 หนังสือ

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์.

#### 2.2 วารสาร

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า.

#### 2.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์. วิทยานิพนธ์และชื่อปริญญา, ชื่อสถาบันการศึกษา.

#### 2.4 เอกสารที่นำเสนอในการประชุมวิชาการ

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อหัวข้อการประชุม (เลขหน้า). หน่วยงานที่จัดประชุม.

#### 2.5 แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ชื่อ ชื่อสกุล. (ปี พ.ศ.). ชื่อเรื่อง. ค้นจาก แหล่งข้อมูล.

### การส่งบทความ

ส่งบทความบนเว็บไซต์ [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

## ตัวอย่างการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง.....  
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

คำสำคัญ: .....; .....; .....

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

---

<sup>1</sup> สังกัดของผู้นิพนธ์  
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....  
.....

Author's Name Surname<sup>1</sup>

**Abstract**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Academic Article

---

<sup>1</sup> Author's Affiliation  
Author's Address  
Corresponding Author Email: .....

**บทนำ**

.....  
.....  
.....

**กรอบในการวิเคราะห์**

.....  
.....  
.....

**ผลการวิเคราะห์**

.....  
.....  
.....

**บทสรุป**

.....  
.....  
.....

**ข้อเสนอแนะ**

.....  
.....  
.....

**เอกสารอ้างอิง**

.....  
.....  
.....

## ตัวอย่างการเขียนบทความวิจัย

ชื่อเรื่อง.....  
.....

ชื่อ ชื่อสกุลผู้นิพนธ์<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

คำสำคัญ: .....; .....; .....

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

---

<sup>1</sup>สังกัดของผู้นิพนธ์  
ที่อยู่สังกัดของผู้นิพนธ์  
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: .....

Title.....  
.....

Author's Name Surname<sup>1</sup>

**Abstract**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Keywords: .....; .....; .....

Type of Article: Research Article

---

<sup>1</sup> Author's Affiliation  
Author's Address  
Corresponding Author Email: .....

**บทนำ**

.....  
.....  
.....

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

.....  
.....  
.....

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**

.....  
.....  
.....

**วิธีดำเนินการวิจัย**

.....  
.....  
.....

**ผลการวิจัย**

.....  
.....  
.....

**การอภิปรายผล**

.....  
.....  
.....

**ข้อเสนอแนะ**

.....  
.....  
.....

**เอกสารอ้างอิง**

.....  
.....  
.....

### แบบเสนอบทความ

เรียน บรรณาธิการวารสารนครรัฐ

ข้าพเจ้า  นาย  นาง  นางสาว  อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาไทย).....

ชื่อ ชื่อสกุล (ภาษาอังกฤษ).....

ตำแหน่ง.....

หน่วยงานที่สังกัด.....

ที่อยู่ของหน่วยงานที่สังกัด.....

.....

.....

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์..... อีเมล: .....

มีความประสงค์ขอส่งบทความ เรื่อง:

ชื่อบทความ (ภาษาไทย).....

.....

.....

ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ).....

.....

.....

ประเภทของบทความ  บทความวิชาการ  บทความวิจัย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้  เป็นผลงานของข้าพเจ้า  เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมระบุชื่อ

บทความนี้ยังไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และจะไม่นำไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่นอีกนับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งผลงานต้นฉบับนี้มายังบรรณาธิการวารสารนครรัฐ

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่งเอกสารให้บรรณาธิการวารสารนครรัฐ ดังนี้

ส่งต้นฉบับบทความไปที่ เว็บไซต์: [https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS\\_J](https://so16.tci-thaijo.org/index.php/CS_J)

ส่งต้นฉบับบทความไปที่ อีเมล: [citystatejournal@gmail.com](mailto:citystatejournal@gmail.com)

ส่งแบบเสนอบทความไปที่ อีเมล: [citystatejournal@gmail.com](mailto:citystatejournal@gmail.com)

ลงชื่อ.....เจ้าของบทความ

(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี พ.ศ. ....

