

ปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

COLOGICAL MOTIVATIONAL FACTORS AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF  
EDUCATIONAL PERSONNEL AT SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE  
AREA OFFICE 2.

ชมมณีภา บุญเจ็ก \*<sup>1</sup>, ถนัด ยันต์ทอง <sup>2</sup>  
Chomnipa Bunjek \*<sup>1</sup>, Thanat Yanthong <sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข  
<sup>1-2</sup> Faculty of Social Sciences and Education, ThongsookCollege, Thailand  
\* E-mail : ntawan@hotmail.com

---

วันที่รับบทความ 29 ตุลาคม 2568    วันที่แก้ไขบทความ 6 พฤศจิกายน 2568    วันที่ตอบรับบทความ 14 พฤศจิกายน 2568

---

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยา 2) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต รองลงมา คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ :** ปัจจัยจูงใจ; นิเวศวิทยา; การบริหารงานวิชาการ

## ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the level of ecological motivational factors, 2) study the level of academic administration, and 3) examine the relationship between ecological motivational factors and academic administration among educational personnel in the Sukhothai Primary Educational Service Area Office. 2. The sample group in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings revealed that 1) The overall level of ecological motivational factors was high. When considered by aspect, the highest - ranked factor was life achievement, followed by recognition, and the lowest-ranked was career advancement. 2) The overall level of academic administration was high. When considered by aspect, the highest-ranked area was instructional management, followed by curriculum development, and the lowest-ranked was learning process development. 3) The relationship between ecological motivational factors and academic administration among educational personnel in the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2 was found to be at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

**Keywords :** Motivational factors; Ecology; Academic administration

## บทนำ

การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ ต้องมีความสามารถในการชักจูงและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรให้เกิดความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้อยากทำงานและอยู่กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงไม่เพียงทำหน้าที่ในฐานะผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้ที่บุคลากรให้ความศรัทธาและยอมรับ อีกทั้งต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และแปลงเป็นการปฏิบัติที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พร้อมทั้งสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร (อริญญา วงศ์ใหญ่, 2558) แรงจูงใจถือเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องและเหมาะสม ย่อมสร้างความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร วรูม (Vroom, 1970, อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยขึ้นอยู่กับความต้องการและความคาดหวังของแต่ละคน หากผู้บริหารสามารถจัดการแรงจูงใจให้ตรงกับสิ่งที่บุคลากรต้องการ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทั้งนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ ปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยา ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกพอใจในงานและรักในสิ่งที่ทำ ส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ณัฐพงษ์ ไอยรา, 2565) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักการเหล่านี้มาปรับใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของครู

แรงจูงใจยังสัมพันธ์โดยตรงกับงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องกับ การจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และกระบวนการประเมินผลที่เป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพ

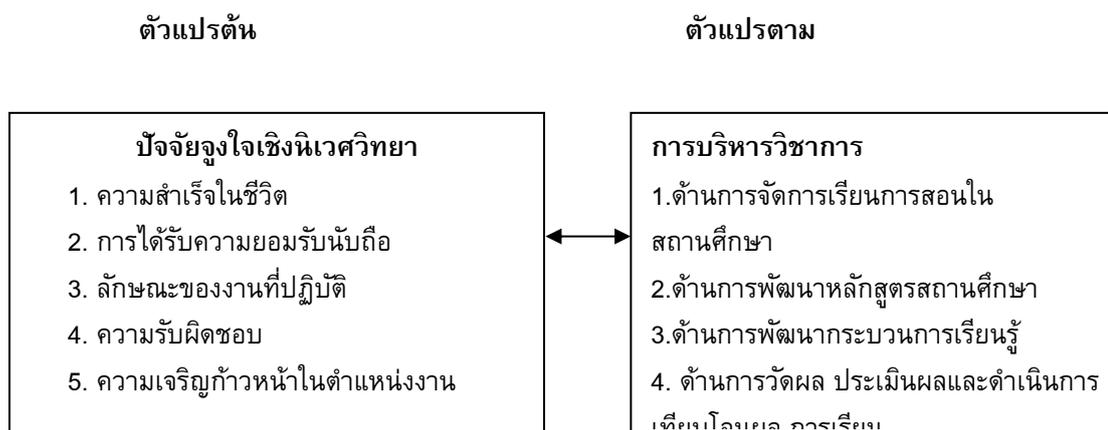
โรงเรียน งานวิชาการจึงนับเป็นบทบาทสำคัญที่สะท้อนประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยตรง (จตุรวัฒน์ วงษ์หาบุศย์ และในตะวัน กำหม่อม, 2564) ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ย่อมช่วยยกระดับคุณภาพทางวิชาการและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม(อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร, 2557)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในฝ่ายวิชาการจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยาที่มีผลต่อการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของครูและความสำเร็จขององค์กรในระยะยั่งยืน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตวิทยาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

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

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 10,988 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงจาก วัตถุประสงค์ ขอบเขต และกรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา ก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เครื่องมือมีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 วัดระดับปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1989, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ซึ่งกำหนดระดับคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 ตั้งแต่ “น้อยที่สุด” ไปจนถึง “มากที่สุด”

ตอนที่ 2 วัดระดับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน โดยให้ผู้ตอบเลือกตามความเหมาะสม (ในตะวัน กำหอม, 2559)

#### 2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของสำนวนภาษา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปร (IOC: Index of Item Objective Congruence) (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มวิจัย จำนวน 30 คน

2.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าได้ค่าเท่ากับ 0.911 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Cronbach, 1971 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 385 ชุด ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรเป้าหมาย โดยดำเนินการดังนี้

1. แจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงวิธีการตอบรวมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่ผู้ตอบ
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ตอบเข้าใจตรงตามวัตถุประสงค์
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากพบข้อบกพร่องหรือตอบไม่ครบ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามใหม่ทดแทน
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติที่กำหนดไว้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้  
 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงจิตวิทยา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) พร้อมทั้งตีความค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1977, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดช่วงคะแนนตั้งแต่ “น้อยที่สุด” ถึง “มากที่สุด”  
 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานวิชาการ ใช้สถิติเดียวกันกับตอนที่ 1 และตีความค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best เช่นกัน นอกจากนี้ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตวิทยากับการบริหารงานวิชาการ ใช้วิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) (Pearson, 1900 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยมีเกณฑ์การตีความ ดังนี้ 0.90 = ความสัมพันธ์สูงมาก, 0.71 – 0.90 = ความสัมพันธ์สูง, 0.30 – 0.70 = ความสัมพันธ์ปานกลาง, <0.30 = ความสัมพันธ์ต่ำ, 0.00 = ไม่มีความสัมพันธ์

### สถิติที่ใช้

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (M), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD), และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการทางสถิติ

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงจิตวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อลงลึกในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือความสำเร็จในชีวิต รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และปัจจัยที่อยู่ในลำดับสุดท้ายคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ในด้านการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยด้านที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมาคือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการ พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ โดยสูงสุดในด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมาคือด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรวมถึงการเทียบโอนผลการเรียน ถัดมาคือด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

### อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในชีวิต รองลงมา คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจส่วนบุคคล เช่น ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ มีอิทธิพลมากกว่าการได้รับตำแหน่งหน้าที่หรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งอาจจะสะท้อนถึงบริบทขององค์กรที่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง หรือโครงสร้างที่ไม่เอื้อต่อการเติบโตทางวิชาชีพอย่างทั่วถึง ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับหลายงานวิจัยก่อนหน้า ดังนี้ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) พบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสะท้อนว่าแรงจูงใจไม่ได้เกิดจากตัวงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่พบว่า แรงจูงใจเกิดจากการได้รับการยอมรับและความสำเร็จ มากกว่าปัจจัยภายนอก เช่น การเลื่อนตำแหน่ง กษพรพรรณ สุทธิหรือพิชญ์ (2562) พบว่า บทบาทของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกับการศึกษานี้ ที่ชี้ว่าความสำเร็จในชีวิตเป็นแรงผลักดันสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ ไอยรา (2565) แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งแสดงถึงการส่งเสริมเชิงระบบ หากแรงจูงใจเพิ่มสูงขึ้นก็สามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการได้

2. การบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ การที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้รับคะแนนสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการวางแผนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการดำเนินการสอนอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวทางที่ ผจกจิตร เกิดหรือพิชญ์ (2562) ศึกษาไว้ว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับแผนการจัดการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระอย่างเหมาะสม ขณะที่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แม้จะได้คะแนนรองลงมา แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสนับสนุนงานของ นุชเรศ คำดีบุญ (2564) ที่เน้นการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่นและมาตรฐานกลาง ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดในบริบทนี้ อาจสะท้อนถึงความท้าทายในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงกระบวนการ ซึ่งต้องใช้ทักษะเชิงวิชาชีพสูงและความเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ อันสอดคล้องกับแนวทางของ ณัฐพงษ์ ไอยรา (2565) ที่เสนอว่า

กระบวนการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและการนิเทศการเรียนการสอนยังคงเป็นจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม การจัดลำดับด้านต่าง ๆ ของการบริหารงานวิชาการในเขตสุโขทัย เขต 2 มีความแตกต่างบางประการจากการศึกษาของ ญัฐพงษ์ ไอยรา (2565) และ ผงจิตร เกิดหิรัญ (2562) ที่ให้ "การวัดผลและประเมินผล" เป็นอันดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแต่ละพื้นที่มีบริบทหรือปัญหาทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำคัญในมิติการบริหารงานวิชาการที่ไม่เหมือนกัน หากพิจารณาร่วมกับงานของ กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) และ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) จะพบว่า แรงจูงใจที่ดีของครู และบทบาทเชิงสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการโดยตรง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในพื้นที่สุโขทัย เขต 2 น่าจะมีบริบทของแรงจูงใจที่เหมาะสม และผู้บริหารมีบทบาทในการเอื้อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานวิชาการ จากงานของ ฐณวรรตม์ วงษ์หาญศย (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการ มักถูกจัดอยู่ในลำดับท้ายในการบริหารสถานศึกษาในบางพื้นที่ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของสุโขทัย เขต 2 กลับชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนยังคงเป็นมิติที่ได้รับความสำคัญสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักถึงหัวใจของการศึกษาในเชิงวิชาการเป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และอันดับสุดท้าย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 อยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม และบริบทเชิงนิเวศในการทำงานส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แม้ไม่ถึงระดับสูงมากก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อินทสโร (2560) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตามบริบทและวุฒิภาวะการทำงาน เช่นเดียวกับที่งานวิจัยนี้ชี้ว่าปัจจัยจูงใจเชิงนิเวศวิทยามีอิทธิพลต่อการบริหารวิชาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพงษ์ ไอยรา (2565) รายงานว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งตรงกับผลวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562) ระบุว่า ปัจจัยจูงใจทั้งในเชิงคุณภาพของงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ หากแต่มีความแตกต่างบางประการ กับงานวิจัยของ ผงจิตร เกิดหิรัญ (2562) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับสูงในทุกด้าน โดยเฉพาะ การวัดผลและประเมินผล อยู่ในอันดับแรก แตกต่างจากงานวิจัยนี้ที่พบว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในลำดับแรก แสดงถึงบริบทเชิงพื้นที่และลักษณะงานของเขตพื้นที่ที่อาจแตกต่างกัน รวมถึงงานวิจัยของ ในตะวัน กำหม่อม, ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนานรงค์ (2568) พบว่าการบริหารงานวิชาการอยู่ในลำดับท้ายในการบริหารเชิง

บูรณาการของโรงเรียนมัธยม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยนี้ที่มุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก เนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย และระดับชั้นของโรงเรียนที่ต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถบรรลุเป้าหมายชีวิตในสายงานได้อย่างยั่งยืน
- 1.2 สร้างระบบการยอมรับและการให้คุณค่าจากทุกภาคส่วน
- 1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจเชิงนิเวศวิทยากับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบเชิงประจักษ์ของปัจจัยจิตใจต่อประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ เช่น การจัดการหลักสูตร การวัดผล และการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยจิตใจเชิงนิเวศวิทยาระหว่างบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของบริบทด้านสิ่งแวดล้อมทางการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนานโยบายในระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศได้อย่างเหมาะสม

#### องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยจิตใจเชิงนิเวศวิทยามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะความสำเร็จในชีวิตและการได้รับการยอมรับนับถือซึ่งเป็นแรงผลักดันหลักที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ยังต้องการการเสริมสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางระหว่างปัจจัยจิตใจกับการบริหารงานวิชาการสะท้อนว่าปัจจัยด้านนิเวศวิทยามีอิทธิพลแต่ยังไม่เต็มศักยภาพ การพัฒนานโยบายที่บูรณาการแรงจูงใจเชิงนิเวศวิทยากับการบริหารวิชาการจึงเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานกับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน.

### เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ. นครสวรรค์. ปรินญาณี พนท กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐณวรรตม์ วงษ์หาบาศย์ และในตะวัน กำหม่อม. (2564). การบริหารเชิงบูรณาการต่อการบริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21, หลักสูตรศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทองสุข.

- ณัฐพงษ์ ไอยรา. (2565). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับบทบาทในการบริหารงานวิชาการของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านท่าบ่อ (ปศุสัตว์อำเภอ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2,หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,วิทยาลัยทอง สุข.
- นุชเรศ คำดีบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัยทอง สุข.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ, อัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2568). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ผจงจิตร เกิดศิริชัย. (2562). โวหารการเขียน สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4/12. งานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โรงเรียนราชินีบูรณะ.
- ศิริวรรณ อินทสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย หาดใหญ่, สงขลา.
- อริญญา วงศ์ใหญ่. (2558) . แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี - ตราด). ปริญญาโทการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.