



**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2**
**Achievement Motivation and Organizational Ecology Management
of Educational Personnel at Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary
Educational Service Area Office 2**

¹อธิวัฒน์ เรืองปราษฎ์, ²ไนตะวัน กำหอม

¹Athiwat Ruangprach, ²Naitawan Kumhom

^{1,2}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

^{1,2}Department of Educational Administration, Faculty of Social Sciences and Education,
Thongsook College

²Corresponding author e-mail: nassary.68@gmail.com

Received: September 06, 2025; Revised: October 07, 2025; Accepted: October 13, 2025



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ศึกษาระดับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล การหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ 2) การบริหารนิเวศวิทยาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; นิเวศวิทยาองค์กร; การบริหาร

Abstract

Objectives of the Study This research aimed to 1) Examine the level of achievement motivation 2) Investigate the level of organizational ecology management 3) Analyze the



relationship between achievement motivation and organizational ecology management among educational personnel within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. Sample and Research Instruments The sample consisted of 385 educational personnel. A questionnaire was employed as the research instrument. Data analysis involved calculating the mean and standard deviation, and the relationship between variables was assessed using Pearson's correlation coefficient.

Research Findings 1) The overall level of achievement motivation was found to be relatively high. When analyzed by dimension, the highest mean score was observed in personal responsibility, followed by enthusiasm, risk-taking, desire for feedback, system management skills, and finally individuality 2) The overall level of organizational ecology management was also relatively high. Dimension-wise, the highest score was recorded in academic administration, followed by general administration, budget management, and lastly personnel management. 3) The relationship between achievement motivation and organizational ecology management among educational personnel within the Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2 was positively correlated at a moderate level, with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Achievement Motivation; Organizational Ecology; Administration

บทนำ

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะครบถ้วนทั้งในด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการคนและงาน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย ตลอดจนตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ดร.ชนัน จิตคำพร, 2561) หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นพยายาม และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจระดับสูงจะมีความพยายามอย่างไม่ลดละ พร้อมรับผิดชอบ และมีเป้าหมายชัดเจนในการบรรลุผลสำเร็จ (การดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวีตรุ่งเรือง, 2565) พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจนี้ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และเป็นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างเป็นระบบ (ณัฐธิกา บุรณกุล, 2552)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างและบทบาทคล้ายองค์กรทั่วไป แต่มีความพิเศษตรงที่มีหน้าที่จัดการเรียนรู้และพัฒนาคน ดังนั้น การสร้างนิเวศวิทยาองค์กร ที่ดีจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยนิเวศวิทยาองค์กรส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Bronfenbrenner, 1974, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม และคณะ, 2568) นิเวศวิทยาองค์กรในสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ ซึ่งครอบคลุมสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงาน 2) ด้านวิชาการ ซึ่งเน้นการบริหารจัดการเรียนการสอน และ 3) ด้านการบริหารที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะด้านนี้ถือเป็นแกนกลางสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อระบบ



โดยรวม หากการบริหารมีประสิทธิภาพย่อมช่วยลดปัญหาเพิ่มความร่วมมือ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างนิเวศวิทยาในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจในระดับสูง มักจะสามารถออกแบบระบบบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การตัดสินใจร่วม และความรับผิดชอบในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดของ McClelland (1961) ได้แบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการระบบงาน และความมีเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ในขณะเดียวกัน การบริหารนิเวศวิทยาองค์กรตามแนวคิดของ Bronfenbrenner (1974) ที่ถูกประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550ก) ซึ่งหากมีการบริหารไม่สอดคล้อง เช่น มีความขัดแย้งภายในองค์กร การขาดระบบติดตามผล หรือการบริหารงบประมาณอย่างไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากรโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และนำมาเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการนิเวศวิทยาในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในงาน และพร้อมพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (ณัฐมล สาระเจริญ, 2567)

จากการศึกษานี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่าการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในแต่ละด้าน เช่น ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และทักษะการจัดการ เป็นแนวทางที่มีคุณค่าในการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติของการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานบุคคล งบประมาณ และงานทั่วไป ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 1,5121 คน ปี 2567



กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างตารางของ Krejcie & Morgan (1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การบริหารนิเวศวิทยาองค์กร ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

โดยทั้งสองตอนแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang, 1993: 9; Sowers, 2004: 249, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

- 6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”
- 5 หมายถึง “เห็นด้วย”
- 4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”
- 3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”
- 2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”
- 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

3. การพัฒนาเครื่องมือ

1) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้มีความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .891

4) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้



2) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายทั้ง 2 ตอน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang, 1993: 9; Sowers, 2004: 249, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	ระดับต่ำมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	ระดับต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	ระดับค่อนข้างสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.49	ระดับสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	5.50 - 6.00	ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (ในตะวัน กำหอม, 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71-0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.30-0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ



ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ

2. การบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบอันดับที่ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิษฐ์ ทะชิตะสิงห์ (2566) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ยศธนวรกุล (2561) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจและด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ตามลำดับ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติภาพัชร์ กษิตติศ (2560) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมากๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถและสติปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ได้แก่ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงกว่าจะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะปัน (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์



ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความกล้าเสี่ยงตามลำดับ

2. การบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัย สีทอง (2566) เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานบริหารวิชาการด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานบริหารงบประมาณ และด้านงานบริหารบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา (2565) ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบริหารบุคคล ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้าย คือ การบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติบุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา (2565)



ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชน ประชาธิปัตย์วิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระกรณ์ ทะชะต๊ะสิงห์ (2566) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิกทังยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติภาพพัชร กษิตติ (2560) การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบ ของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อ ตนเองรองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะปัน (2558) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ระดับ 0.700 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย
 - 1) ต้องไม่ลืมนึกที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน
 - 2) ต้องมีพลังงานและความตั้งใจในการทำงานประจำวัน
 - 3) ต้องทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้อื่น
 - 4) ต้องการทราบว่าแนวทางที่เลือกนั้นมีผลดีหรือไม่
 - 5) ต้องสามารถจัดการหลายงานได้โดยไม่สับสน
 - 6) ต้องให้คุณค่าแก่ความแตกต่างของตนเองและผู้อื่น
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานในมิติ ต่างๆ เช่น ด้านภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
 - 2) พัฒนาโมเดลการบริหารนิเวศวิทยาองค์กรแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์โดยบูรณาการแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้เชิงองค์กร



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติภาพัชร กษิตศ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(3): 15-22.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1, *การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ณัฐิกา บุณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐมล สาระเจริญ. (2567). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.
- ดรชนี จิตคำพร. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน *การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9* (หน้า 385-402). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธัชยพงษ์ ปาละหงษา .(2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอมมหาสารคาม.
- ในตะวัน กำหอม, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ และอัจฉรา วัฒนาน. (2568). ปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา. พะเยา: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยพะเยา.
- พีระภรณ์ ทะชิตะสิงห์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา*, มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- พีระภรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1): 201-216.



- การดี อนันต์นาวิ และสิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง. (2565). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
รูปแบบองค์กรนวัตกรรมการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารรัชต์ภาคย์*. 16(45): 487-504.
- มัลย์ ลีทอง. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. *หลักสูตรปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริพร ยศธนารกุล. (2561). แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental research, public policy, and the ecology of
childhood. *Child. Development*, 45(1): 1-5.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

