



อิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*

Ecological Influences and Work Motivation of Teachers and Educational Personnel in the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

ชมพูนุช เจริญพงษ์พานนท์

Chompunuch Charoenphongsanon

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 2

Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2, Thailand.

Corresponding Author's E-mail: ntawan@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางนิเวศวิทยา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลทางนิเวศวิทยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเป็นอิสระ รองลงมาคือด้านการให้การสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือด้านโครงสร้างตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านลักษณะของงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในงานตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: อิทธิพลทางนิเวศวิทยา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; การบริหาร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of ecological influence, 2) to study the level of motivation in work performance, and 3) to study the level of relationship between ecological influence and work performance motivation. The sample group in this

* Received February 21, 2025; Revised March 30, 2025; Accepted March 31, 2025

study consisted of 385 educational personnel. The tool used was a questionnaire. Data analysis was conducted by calculating the mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research findings were as follows 1) Overall, the ecological influence was found to be at a high level. Considering each aspect separately, the highest level was in autonomy, followed by support, change, and structure, respectively 2) Overall, the motivation in work performance was found to be at a high level. Considering each item separately, the highest level was in the nature of work, followed by job responsibility, and job advancement, respectively 3) The relationship between ecological influence and work performance motivation, overall, showed a positive correlation at a moderate level, which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Ecological Influence; Work Motivation; Administration

บทนำ

จากปัญหาการจัดการศึกษาไทยส่วนหนึ่งมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน การแปลงนโยบายภาครัฐสู่การปฏิบัติยังไม่สามารถทำได้ เพราะยังขาดความเข้าใจและการประสานความร่วมมือที่ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและความสับสนในทิศทาง นโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติ จากรายงาน การศึกษาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการพบว่า หน่วยงานระดับท้องถิ่น พื้นที่และสถานศึกษาไม่ สามารถแปลงนโยบายไปสู่การการปฏิบัติได้อย่างยั่งยืนตามบริบท ประกอบกับประเทศไทยมีปัญหาโครงสร้าง ประชากรที่มีอัตราการเกิดน้อยลงและเริ่มเป็นสังคมของผู้สูงอายุมากขึ้น (Chinekes, 2017)

สถานศึกษาถือเป็นระบบนิเวศของการเรียนรู้แห่งหนึ่ง การนำแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับระบบนิเวศมาใช้ใน การบริหารจัดการสถานศึกษา จึงเป็นแนวคิดที่ช่วยให้ผู้ประกอบการสถานศึกษาเอกชน ได้เข้าใจความสัมพันธ์ การ เชื่อมโยง มุมมองเชิงโครงสร้าง และกลไกการบริหารจัดการ ที่เป็นเหมือนเครื่องมือ/ต้นแบบของการวิเคราะห์สภาพ การดำเนิน เพื่อวางแผนรองรับสถานการณ์ในระยะยาว และยังนำไปสู่การจัดเตรียมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการจัด การศึกษา มาใช้ในให้เกิดความเป็นพลวัตรและการปรับตัวสู่สมดุลตามลักษณะของระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเชิงประยุกต์ของระบบนิเวศ เพื่ออธิบายถึงมุมมองแบบ องค์รวมของการบริหารจัดการ ที่มุ่งผลลัพธ์อย่างยั่งยืนและเป็นเครื่องมือหรือตัวแบบของการบริหารสถานศึกษาใน ยุคใหม่ที่จะช่วยวิเคราะห์ศักยภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ระบบนิเวศการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นแนวทางการแก้ปัญหาเชิงระบบที่จะช่วยให้การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืน เป็นหนึ่งใน แนวโน้มของการศึกษาแบบสห



วิทยาการ การผสมผสานระหว่างธรรมชาติสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เข้าด้วยกัน เป็นการศึกษาถึงการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลกับระบบสังคมและสภาพแวดล้อม (Raj, & Verma, 2012)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของบุคคลนั้นเป็นไปด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามประสิทธิผลที่ต้องการ การที่จะปรับปรุงคุณภาพ ความสามารถของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การที่ก้าวหน้า บุคลากรจะต้อง ได้รับการพัฒนา เมื่อบุคลากรทำงานได้ต้ององค์การก็จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ องค์การจึงต้องสร้าง แรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามเป้าหมายขององค์การที่ได้ กำหนดไว้ การตอบสนองต่อเป้าหมายถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจ (Parker et al. 2021) การสร้างแรงจูงใจยังเป็นการกระตุ้นจิตใจของบุคคลโดยใช้สิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ บรรลุตามความต้องการขององค์การด้วยความเต็มใจ พุ่งเททั้งแรงกายแรงใจ และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Kulchoti, 2023) ดังนั้นการที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บังเกิดขึ้นได้ย่อมต้องมีแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ นั่นคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัย อาทิ Rujivannitchakul (2021) ที่ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล จึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของครูทางด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก รวมทั้งบ่งชี้ว่าการสนับสนุน การเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เครื่องมือนั้น สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายไปสู่ผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด (Watiyasit, 2019) ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ ภาวะ ผู้นำคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ส่วนการศึกษาปัจจัย ด้าน อื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะมีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่บ้าง แต่งานวิจัยส่วนใหญ่มักใช้องค์ประกอบของ 4 ประสิทธิภาพในด้านของเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ซึ่งยังไม่ตอบโจทย์ของบริบทครูในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ แนวคิด และ ทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน นำมาบูรณาการร่วมกัน ทำให้เกิด ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู คือ การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งครูต้องส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่ดีขึ้นตามการเปลี่ยนแปลงในยุค โดยจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ความสามารถของครูในการปฏิบัติหน้าที่การสอนและการบริหารจัดการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ประสิทธิภาพในงานของครูยังรวมถึงการ

สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรู้สึกที่ดีและความสนใจของนักเรียน การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย และทันสมัย และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม (Hattie, 2009)

จากการศึกษาข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสร้างบรรยากาศ ที่ดีในองค์กรเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ขององค์กรที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (Saensing, 2017) ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญ ในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู เพื่อตอบสนองแผนการปฏิรูปการศึกษาที่มีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษา และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการรับมือกับบริบทสังคม ที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลทางนิเวศวิทยา และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการ ปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดรับกับเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ จุดเน้นของสถานศึกษา ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของ เหตุการณ์ในโลก เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาคุณภาพของการศึกษาของชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ตามนิยามที่กำหนดไว้ จากนั้นได้นำเสนอแบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ซึ่งมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่อง ซึ่งมีคำตอบให้เลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเหมาะสมของคำถามและความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นที่สูงในการวัดตัวแปร

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบความเชื่อมั่นไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงการชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร หากพบว่าแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติเพื่อหาข้อมูลและสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1: ระดับอิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 แห่งหนึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ เพื่อประเมินระดับของอิทธิพลทางนิเวศวิทยาในแต่ละด้าน

ตอนที่ 2: ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้เพื่อประเมินระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกหรือเชิงลบระหว่างตัวแปรทั้งสอง รวมถึงการทดสอบความสำคัญทางสถิติในการหาความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

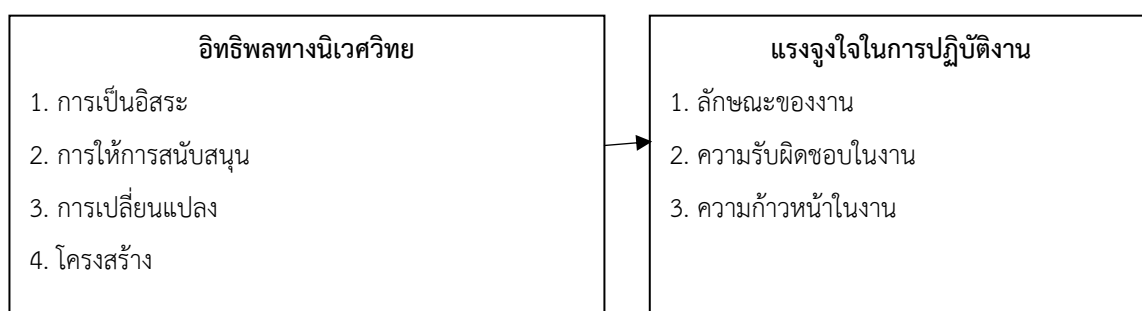
วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลทางนิเวศวิทยา ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเป็นอิสระ รองลงมา คือด้านการให้การสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือด้านโครงสร้าง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

อิทธิพลทางนิเวศวิทยา ประกอบด้วย การเป็นอิสระ การให้การสนับสนุน การเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน โมเดลเชิงกระบวนการ



จากแผนภาพและโมเดลข้างต้น เราสามารถเห็นว่า อิทธิพลทางนิเวศวิทยาที่ประกอบด้วย การเป็นอิสระ, การให้การสนับสนุน, การเปลี่ยนแปลง, โครงสร้าง, และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะของงาน, ความรับผิดชอบในงาน, และความก้าวหน้าในงาน เป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริม, การพัฒนา, และการเปลี่ยนแปลงของบุคคล สังคม และองค์กร การมุ่งเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนา จะช่วยให้เกิดการปรับปรุงอย่างยั่งยืนในทุกๆระดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. อิทธิพลทางนิเวศวิทยาของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการเป็นอิสระ รองลงมา คือด้านการให้การสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือด้านโครงสร้าง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuensonthipan (2023) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูใน

ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีตัวแปรตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านแสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผล ผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล เพิ่มขึ้นตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bunjaeng (2022) ได้ศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศ โรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ภาวะผู้นำ ดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวขององค์กร ผ่านสมรรถนะครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู 2) โมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำดิจิทัล บรรยากาศโรงเรียน ความคล่องตัวของ องค์กร ผ่านสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีความเหมาะสม

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบในงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuensonthipan (2023) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลมี ระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulchoti (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tawanseth, & Thepnamrat (2015) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัด สำนักงาน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านการสอน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

3. ความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tawanseth,

& Thepnamrat (2015) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังมีส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ Njoku, & Modebelu (2019) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐอาเปีย ประเทศไนจีเรีย การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บรรยากาศขององค์กรและผลการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมของรัฐในรัฐอาเปีย ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรแบบเปิด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของครูในระดับต่ำ รวมถึง Okeke et al. (2020) ได้ศึกษา บรรยากาศของโรงเรียนเป็นตัวทำนายผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนในฐานะที่เป็นตัวทำนายผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในรัฐแอนนามบรา ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของ ครูเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนไม่ใช่ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 สถานศึกษาต้องมีกรอบโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ เพื่อให้ ครูผู้สอนเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ครูผู้สอนต้องสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตนเองได้
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 2.1 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยาต่างกัน เช่น โรงเรียนในเมืองและโรงเรียนในชนบท
- 2.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางนิเวศวิทยากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

References

- Bunjaeng, S. (2022). *Causal Model of Digital Leadership, School Atmosphere, Organizational Agility, and Teacher Competence Affecting Teaching Effectiveness in Primary Schools Under the Office of the Basic Education Commission*. Kasetsart University.
- Chuensoonthipan, P. (2023). *The Influence of School Atmosphere and Teacher Motivation on Teacher Performance Effectiveness in the Digital Age in Schools Under the Secondary Education Area Office, Bangkok District 2*. [Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education]. Srinakharinwirot University.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses related to achievement*. London: Routledge.
- Kulchoti, S. (2023). *Motivation Affecting Job Performance Effectiveness of Personnel in the Hat Yai Municipality, Songkhla*. [Master's Thesis in Public Administration]. Songkhla: Prince of Songkla University.
- Njoku, A., & Modebelu, M. (2019). Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6, 1-8. doi: 10.4236/oalib.1105751.
- Okeke, M.-M., Oboreh, J.C., Nebolisa, O., Esione, U.O., & Chukwuemeka, O. (2019). Change Management and Organizational Performance in Selected Manufacturing Companies in Anambra State, Nigeria. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 6, 5437-5445. <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v6i5.06>
- Parker, W., et al. (2021). Between a hygiene rock and a hygienic hard place: Avoiding SARS-CoV-2 while needing environmental exposures for immunity. *Evol Med Public Health*, 9, 120–30.
- Rujivannitchakul, S. (2021). Teacher Motivation in Schools Under the Secondary Education Area Office, District 12. *Nakabutra Journal of Research, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 13(1), 30-37.
- Saensing, A. (2017). *The Organizational Atmosphere Affecting Employee Motivation at The Mall Group Co., Ltd. Korat Branch*. [Independent Study for Master's Degree]. Rajamangala University of Technology Isan, Nakhon Ratchasima.

- Singh, J., Sood, Y.R., & Verma, P. (2012). The Influence of Service Aging on Transformer Insulating Oil Parameters. *IEEE Transactions on Dielectrics and Electrical Insulation*, 19, 421-426.
- Tawanseth, K., & Thepnamrat, W. (2015). Development of Scientific Process Skills in Drawing Conclusions from Data Using Inquiry-Based Learning about Electricity for Grade 9 Students at Bangkaew Prachasarn School. *Journal of Education, Suan Sunandha Rajabhat University*, 2(1), 16-26.
- Watiyasit, P. (2019). Transforming Learners into Innovators: New Innovations in Teaching and Learning in the 4.0 Education Era. *ECT Journal of Technology and Communication in Education*, 14(17), 37-51.