

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Achievement Motivation and Educational Administration of Educational
Personnel in Educational Service Area Offices

ณัฐมน สาระเจริญ¹

Natthamon Saracharoen¹

ไนตะวัน กำหม่อม²

Naitawan Kumhom²

^{1,2}สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding author, e-mail: ²plu1234@hotmail.com

Received: March 11, 2025; Revised: April 29, 2025; Accepted: April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา และความสัมพันธระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ทักษะในการจัดการระบบงาน และ ความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ สำหรับระดับการบริหารสถานศึกษา พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป บริหารงบประมาณ และ บริหารบุคคล ซึ่งอยู่ในลำดับสุดท้าย นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมพันธสูงสุด รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป บริหารงบประมาณ และ บริหารบุคคล ตามลำดับ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารวิชาการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ควรมีแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การบริหารสถานศึกษา, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This study aimed to examine the levels of achievement motivation among educational personnel, the levels of educational administration, and the relationship between achievement motivation and educational administration within educational service area offices. A quantitative research method was employed. The sample consisted of 385 educational personnel selected using simple random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that the overall level of achievement motivation among educational personnel was high. The highest-ranked factor was self-responsibility, followed by enthusiasm, risk-taking, the need to know decision-making results, system management skills, and uniqueness, respectively. Similarly, the level of school administration was found to be high, with academic administration ranked the highest, followed by general administration, budget administration, and personnel administration, which was ranked the lowest. Moreover, the correlation analysis indicated that achievement motivation had a moderate positive correlation with school administration at the 0.01 statistical significance level. Among the various aspects, academic administration exhibited the strongest correlation with achievement motivation, followed by general administration, budget administration, and personnel administration, respectively.

The study suggests that achievement motivation plays a crucial role in enhancing the effectiveness of school administration, particularly in academic administration, which directly impacts the quality of education. Therefore, appropriate strategies should be developed to foster motivation among educational personnel to further strengthen their administrative capabilities and effectiveness.

Keywords : Achievement Motivation, Educational Administration, Educational Personnel

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญต่อคุณภาพของระบบการศึกษา เพราะผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน พัฒนา และตัดสินใจแนวทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน บุคลากร และระบบการศึกษาโดยรวม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษา ยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสังคมได้ทันเวลา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ องค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนานวัตกรรม ควบคู่กับคุณลักษณะที่ดี เช่น ภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อีระ รุญเจริญ (2550) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น บุคลากรหลักที่ต้องมีสมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะการบริหาร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการ พัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ การบริหารที่ดีต้อง สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้รับความสนใจอย่างมาก ในทางจิตวิทยาและการบริหารงานศึกษา โดยแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาโดย David C. McClelland (1961) อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในที่กระตุ้นให้บุคคลต้องการความสำเร็จและ พยายามทำงานให้ดีที่สุด บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงมักมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น อดทน และพร้อมเผชิญกับความท้า ทาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนางค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ แนวคิดของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงาน และหากได้รับการกระตุ้นอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา งานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2557) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จในการบริหารงาน กล่าวคือ ผู้บริหาร ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาโรงเรียน วางแผนงานอย่างเป็นระบบ และมีแนวโน้ม ที่จะสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ญัฐิกา บุรณกุล (2552) ยังพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะใน ด้านการบริหารงานและความสามารถในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมา การมีแรงจูงใจที่เหมาะสมของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กรการศึกษา ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูงมักจะมีความกล้าที่จะเผชิญกับความท้าทาย สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความพยายาม อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ แนวคิดของ Locke และ Latham (1990) เกี่ยวกับ Goal-Setting Theory ได้อธิบายว่า การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย

กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารที่ต้องกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของสังคม นอกจากนี้ Bandura's Self-Efficacy Theory ยังชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในตนเองของบุคคลมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมและความพยายามในการทำงาน หากผู้บริหารมีแรงจูงใจที่เข้มแข็งและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จะส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ในบริบทของสถานศึกษา การศึกษาของ Gagne และ Deci (2005) ระบุว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อผู้บริหารมีแรงจูงใจที่ดี จะสามารถส่งต่อแรงจูงใจดังกล่าวไปยังบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสถานศึกษา งานวิจัยของ Ryan และ Deci (2000) ยังสนับสนุนแนวคิดนี้โดยกล่าวว่า บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจจากภายในจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

จากแนวคิดและงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงมีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างนวัตกรรมในการบริหาร ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจภายในที่ดีจะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก กระตุ้นครูและบุคลากรให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ครูและเจ้าหน้าที่ ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและการนำพาทีมสู่ความสำเร็จ ทำให้บุคลากรกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจที่สูงยังช่วยให้ผู้บริหารรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน พัฒนากลยุทธ์การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้สถานศึกษาก้าวสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นคง ทั้งยังยกระดับคุณภาพสถานศึกษา และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีประชากรเป็นบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่สามารถระบุจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่ชัด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงอิงจากหลักการทางสถิติ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาดแน่นอน ซึ่งพัฒนาโดย Krejcie และ Morgan (1970)

สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

Z = ค่าคงที่จากตาราง Z สำหรับระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งเท่ากับ 1.96

P = สัดส่วนของประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะตรงกับที่สนใจ กำหนดไว้ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ที่สุดเมื่อไม่มีข้อมูลล่วงหน้า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ กำหนดไว้ที่ ± 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ว่า:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 \cdot 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้คือ จำนวน 385 คน (ปัดเศษขึ้น)

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
2. ความกระตือรือร้น

3. ความกล้าเสี่ยง
4. ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ
5. ทักษะในการจัดการระบบงาน
6. ความมีเอกลักษณ์

การตอบแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การบริหารวิชาการ
2. การบริหารบุคลากร
3. การบริหารงบประมาณ
4. การบริหารทั่วไป

การตอบแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) เช่นเดียวกัน

การพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สร้างร่างแบบสอบถามและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของข้อความ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างหลักของการวิจัย เพื่อประเมินความชัดเจนของคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .912

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 385 คน โดยมีกระบวนการเก็บข้อมูลดังนี้

1. เตรียมการเก็บข้อมูล

- ออกแบบและพัฒนาแบบสอบถามให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ทดสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อประเมินความชัดเจนและความน่าเชื่อถือ

2. กระบวนการเก็บข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมให้คำชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และแนวทางในการตอบคำถาม
- ติดตามและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จะทำการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- บันทึกและเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

- ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละตัวแปร เพื่อพิจารณาระดับของปัจจัยด้านจิตลักษณะและสมรรถนะเชิงบริหาร

- แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตลักษณะกับสมรรถนะเชิงบริหาร

- ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- ศึกษาผลการวิเคราะห์ตามระดับของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีความพยายามและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง เป็นปัจจัยที่มีระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ และมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความขยัน ตั้งใจ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง และองค์กร ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในลำดับถัดมา แสดงถึงความสามารถของบุคลากรในการตัดสินใจและเผชิญกับความท้าทายในการทำงานอย่างมั่นใจ ขณะที่ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในลำดับที่สี่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรต้องการทราบผลลัพธ์ของการดำเนินงานของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และ ด้าน

ความมีเอกลักษณ์ อยู่ในลำดับท้ายสุด แสดงให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูง แต่ยังมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นในเรื่องของการจัดระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน และการสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการบริหารงาน

2. ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการดำเนินงานและบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีระดับสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการงานในโรงเรียนให้เป็นระบบ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นถึงการจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านบริหารบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษายังเป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่าเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน โดย ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีแรงจูงใจสูงมักจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาการและหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการจัดระบบการทำงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น นโยบายของโรงเรียน หรือปัจจัยทางบริบทขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษามีแรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งเสริมให้พวกเขามุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีระดับสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ และพยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความกระฉับกระเฉง ขยันหมั่นเพียร และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของตนเอง ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายและกล้าตัดสินใจเพื่อพัฒนาองค์กร ขณะที่ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในลำดับที่สี่ ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรต้องการข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระภรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ (2566) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ สิริพร ยศธนวรกุล (2561) ที่ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ สิริพร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความกระตือรือร้น ตามด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุด จากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการทำงานและการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและความกระตือรือร้นที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน การมีแรงจูงใจสูงทำให้บุคลากรมีความพยายามในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของผลการวิจัยในบางประเด็น เช่น ลำดับของปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละสถานศึกษา นโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาเพิ่มเติมในการศึกษาในอนาคต

2. การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีศักยภาพและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดระบบงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน

และครูได้อย่างเหมาะสม ด้านบริหารงบประมาณ อยู่ในลำดับถัดมา แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและโปร่งใส อย่างไรก็ตาม ด้านบริหารบุคคล อยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษายังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ อีกทั้ง งานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา และคณะ (2565) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน จากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าด้านการบริหารบุคคลจะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาแนวทางการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การวางแผนพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในทุกมิติ

3. ความสัมพันธ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาเรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ การบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และอันดับสุดท้ายคือ การบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติบุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชยพงษ์ ปาละหงษา และคณะ (2565) เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระกรณ์ ทะชิตะสิงห์ และคณะ (2566) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

- 1.1 ผู้บริหารต้องตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ผู้บริหารต้องอาสาปฏิบัติงานที่ตนถนัด
- 1.3 ผู้บริหารต้องพอใจที่ปฏิบัติไปแล้วไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่
- 1.4 ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ
- 1.5 ผู้บริหารต้องวางแผนในการจัดระบบงาน
- 1.6 ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเลือกตัวแปรต้นที่ได้อย่างถ่วงน้ำหนักที่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2.2 การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- ณัฐธิกา บุณกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ดร.ชนัน จิตคำพร. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน *การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9*. สงขลา: มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- ธัชพงษ์ ปาละหงษา, วิภาณู เจริญวิไลรัตน์ และในตะวัน กำหม่อม. (2565). ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิชาการรัตนบุคย์*, 4(3), 151-162.

- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ในตะวัน กำห่อม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยทองสุข.
- พีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิกลิ่น และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(1), 201–216. สืบค้น จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/rmuj/article/view/264347>
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.
- มรินทร์กาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*
- สิริพร ยศธนวรกุล (2561) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วิทยานิพนธ์. คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>