



วารสารธรรมเพื่อชีวิต

JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE

ISSN: 2822-048X

<https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

Original Research Article

Performance Achievement Motive of School Administrators Affecting the Effectiveness Personnel Management Under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

Thanyakarn Thaneewan^{1*} & Suthasinee Sangmookda²

ธัญกานต์ ธาณิวรรณ^{1*} และ สุธาสินี แสงมุกดา²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Thanyakarn Thaneewan*

ธัญกานต์ ธาณิวรรณ
Faculty Of Education. Mahamakut
Buddhist University. Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: Thanyakan17@gmail.com

2. Suthasinee Sangmookda

สุธาสินี แสงมุกดา
Faculty Of Education. Mahamakut
Buddhist University. Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: lovely386_3@hotmail.com

คำสำคัญ:

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

Keywords:

Achievement Motivation, Personnel Management Effectiveness, Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2

Article history:

Received: 09/02/2025

Revised: 24/03/2025

Accepted: 25/07/2025

Available online: 06/09/2025

ABSTRACT

This research article aims to: 1) study the achievement motivation of school administrators under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. 2) examine the effectiveness of personnel management under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2. and 3) analyze the influence of achievement motivation of school administrators on the effectiveness of personnel management under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2.

The sample consisted of 103 schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2, with a total of 206 respondents. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using statistical software. The statistical methods employed included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis for hypothesis testing.

The research findings revealed the following:

1. The overall level of achievement motivation among school administrators under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 was high. Considering individual aspects, all were rated high, ranked from highest to lowest as follows: self-responsibility, enthusiasm, planning, risk-taking, ambition, and uniqueness.

2. The overall effectiveness of personnel management under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 was high. Considering individual aspects, all were rated high, ranked from highest to lowest as follows: workforce planning, personnel development, utilization, recruitment, and retention.



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

How to Cite:

Thaneewan, T. & Sangmookda, S. (2025). Performance Achievement Motive of School Administrators Affecting the Effectiveness Personnel Management Under the Suphanburi Primary Education Service Area Office 2. *Journal Dhamma for Life*, 31(3), 586-599.

3. The analysis of the influence of achievement motivation on the effectiveness of personnel management under the jurisdiction of the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 2 demonstrated statistical significance at the .05 level. The key factors, ranked by importance, were risk-taking, planning, self-responsibility, and uniqueness. The multiple correlation coefficient (Multiple R) was .877, and the variables collectively predicted the effectiveness of personnel management at 76.8% ($R^2 = .768$). which can be written as a regression analysis equation as follows.

Forecast equations in raw score form

$$\hat{Y}_{tot} = 1.094 + .246 (X_3) + .211 (X_5) + .204 (X_4) + .103 (X_6) (R^2 = .768)$$

Forecast equations in standard score form

$$\hat{Z}_y = .277 (z_{x_3}) + .266 (z_{x_5}) + .239 (z_{x_4}) + .133 (z_{x_6}) (R^2 = .768)$$

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการใช้ประโยชน์ ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการรักษาไว้ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ผลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงความสำคัญ ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการวางแผนงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .877 ซึ่งตัวแปรได้ร่วมกันทำนาย



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 76.8 ($R^2 = .768$) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.094 + .246 (X_3) + .211 (X_5) + .204 (X_4) + .103 (X_6) (R^2 = .768)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .277 (Z_{X_3}) + .266 (Z_{X_5}) + .239 (Z_{X_4}) + .133 (Z_{X_6}) (R^2 = .768)$$

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเตรียมเยาวชนให้พร้อมรับมือกับอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) การบริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารบุคคล เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นรับผิดชอบ และมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น (ผกาทิพย์ บัวพงษ์, 2563) ทั้งนี้ แนวคิดของ McClelland (1985) ได้เน้นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลพยายามบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารจัดการที่ดีขึ้น

แม้ว่าจะมีการศึกษาหลายชิ้นที่กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร แต่ยังขาดงานวิจัยที่มุ่งเน้นวิเคราะห์เชิงลึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (พิมพ์ชนก ทองเงิน, 2564)

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล โดยผลที่ได้จากการศึกษานี้จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา รวมถึงแนวทางการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษา ที่ต้องรับผิดชอบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา โดยมีอำนาจบังคับบัญชาเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายผลสำเร็จตามที่วางไว้ (ดร.ชนิ จิตการพ, 2561)



เนเชวิช (Knezevich, 1984) ได้อธิบายว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการและการบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กอร์ดัน (Gorton, 1983) เสริมว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และเป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการวางแผนที่เป็นระบบ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี้ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการตั้งเป้าหมายและวางแผนเตรียมการไว้อย่างชัดเจน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและพยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (เอरिक นที เลอนอบ, 2562) นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ (พิมพ์ชนก ทองเงิน, 2564)

โดยองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความทะเยอทะยาน (Ambition) ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพ
2. ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ที่สะท้อนถึงพลังและความตั้งใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ด้านความกล้า (Courage) ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการตัดสินใจและเผชิญกับปัญหาโดยไม่หวั่นเกรงต่อความล้มเหลว
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Self-Responsibility) ซึ่งหมายถึงการยอมรับผลของการกระทำและพยายามปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการวางแผนงาน (Planning) ที่เป็นการกำหนดแนวทางและกลยุทธ์เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
6. ด้านความมีเอกลักษณ์ (Uniqueness) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการพัฒนาสไตล์การบริหารที่โดดเด่นและแตกต่างจากผู้อื่น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีแนวโน้มในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ความโปร่งใส และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ศิริรัตน์ มกรพฤษ (2559) ได้เสนอว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่ชัดเจน ตั้งแต่กระบวนการสรรหา พัฒนา และประเมินผลบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของฟิชเชอร์ และคณะ (Fisher and Others, 1993) ซึ่งระบุว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีต้องประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การพัฒนาทักษะ และการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในบริบทของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ แวสือมาน หามะ (2565) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารบุคคลในองค์กรภาครัฐที่ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ขณะที่โลลักษณะ สิดา (2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนาและรักษาบุคลากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (2566, หน้า 4) ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องร่วมมือ



กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาสามารถสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่

1. การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เลือกปฏิบัติ และควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ หากพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส

การรับสมัครและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานต้องมีความโปร่งใส โดยต้องประกาศข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระบบ e-Office เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียม

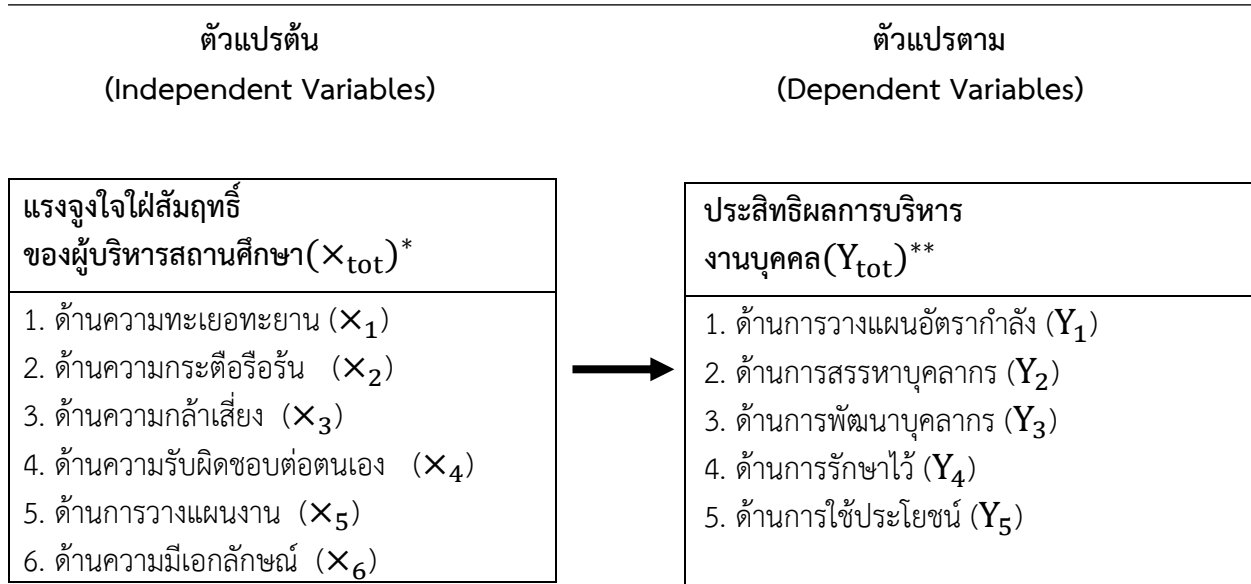
3. การแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งตามหลักคุณธรรม

การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องใช้หลักเกณฑ์ที่ยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารที่เป็นระบบ โดยครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพบุคลากร การรักษาและจูงใจบุคลากร รวมถึงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ แนวทางการบริหารต้องดำเนินการภายใต้หลักความโปร่งใส เสมอภาค และมีความเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, p.200-256) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบตนเอง 5) ด้านการวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ ในส่วนของแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2566: 1-5) ซึ่งประสิทธิผลของการบริการงานบุคคล ของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการรักษาไว้ และ 5) ด้านการใช้ประโยชน์ ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : *แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961: 200-256)

**นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (2566: 1-5)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ระเบียบวิธีในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 103 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 103 คน และครูจำนวน 103 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 206 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2.2 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แบบวัดประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ระเบียบวิธีการวิจัย

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในรูปแบบของตารางและการสรุปผลที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

การนำเสนอผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่ง และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 206 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่ง มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 206)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	76	36.89
	หญิง	130	63.11
รวม		206	100
อายุ	21 – 30 ปี	51	24.76



ศูนย์พัฒนาระบบงานวิจัย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
	31 – 40 ปี	56	27.18
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
	41 – 50 ปี	57	27.67
	51 ปีขึ้นไป	42	20.39
รวม		206	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาเอก	22	10.68
	ปริญญาโท	50	24.27
	ปริญญาตรี	134	65.05
	อื่น ๆ	0	0
รวม		206	100
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน	103	50.00
	ครู	103	50.00
รวม		206	100
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง	น้อยกว่า 5 ปี	34	16.50
	5 – 10 ปี	70	33.98
	11 – 15 ปี	42	20.39
	16 – 20 ปี	32	15.53
	21 ปีขึ้นไป	28	13.60
รวม		206	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 63.11 และเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.67 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.76 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 65.05 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.27 และระดับปริญญาเอก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.68 เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง ครู จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.98 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.53 และประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้แก่ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผนงาน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท ปรากฏผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม

(n = 206)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 2		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความทะเยอทะยาน	4.35	0.64	มาก
2.	ด้านความกระตือรือร้น	4.40	0.61	มาก
3.	ด้านความกล้าเสี่ยง	4.37	0.61	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.40	0.60	มาก
5.	ด้านการวางแผนงาน	4.39	0.64	มาก
6.	ด้านความมีเอกลักษณ์	4.33	0.68	มาก
รวม		4.37	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ด้านการวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.61) ด้านความทะเยอทะยาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.64) และด้านความมีเอกลักษณ์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 2 ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยการวิเคราะห์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการรักษาไว้ และ 5) ด้านการใช้ประโยชน์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วน



เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท ปรากฏผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม (n = 206)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.48	0.55	มาก
2.	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.43	0.57	มาก
3.	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.44	0.56	มาก
4.	ด้านการรักษาไว้	4.43	0.61	มาก
5.	การใช้ประโยชน์	4.44	0.58	มาก
รวม		4.44	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.55) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) ด้านการใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.58) ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) และด้านการรักษาไว้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง และความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่าผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรพรรณ หน่อเมือง, 2564; พิมพ์ชนก ทองเงิน, 2564; นลิน คำแน่น, 2562) การมีความมุ่งมั่นและความสามารถในการจัดการปัญหาเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (อังคณา จะนะบุรณ์, 2562) นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ความรับผิดชอบต่อตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามมาด้วยความทะเยอทะยานและการวางแผนงาน (กิริติภาพัชร์ กษิตศ, 2560) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา (ดรรชนี จิตคำรพ, 2561)

2. จากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่แสดงระดับประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล



โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา เก็จนก พลวงศ์ (2564) อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน โดยเฉพาะในการบริหารการศึกษา เนื่องจากการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ หากโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และมีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมมีโอกาสบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเนาวรัตน์ ศิริเมธางกูง (2562) ที่ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลว่าเป็นกระบวนการที่สามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มาคอเซาะ สาล (2565) กล่าวว่าประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลคือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาความสามารถ และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังรวมถึงการดำเนินการด้านวินัยและการควบคุมบุคลากรให้สามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง งานวิจัยของภักดิ์ พงพรม (2563) พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและลักษณะของโรงเรียนไม่พบความแตกต่างเชิงสถิติที่มีนัยสำคัญ สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและหน่วยงานต้นสังกัด ในขณะที่ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและลักษณะของโรงเรียนไม่มีความแตกต่างงานวิจัยของเก็จนก พลวงศ์ (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการปรับตัวมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ทั้งในด้านความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อการวางแผนงาน และความมีเอกลักษณ์ โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงจะช่วยให้ผู้บริหารตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมีความกระตือรือร้นในการสร้างพลังบวกให้กับบุคลากร ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความโปร่งใส การวางแผนงานช่วยให้การจัดการทรัพยากรเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และความมีเอกลักษณ์จะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่โดดเด่นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น จากการศึกษาของ ดรชนี จิตคำรพ (2561), ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2563), และพิมพ์ชนก ทองเงิน (2564) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญในการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความต้องการทำงานและบรรลุเป้าหมายสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ อะคะปัน (2558), กิริติภาพัชร์ กษิต (2560), และพีระกรณ์ ทะชะติสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน, และสุพจน์ ดวงเนตร (2566) ซึ่งยืนยันว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา



สรุป

การศึกษานี้วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 และผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (63.11%) และชาย (36.89%) อายุ กลุ่มอายุหลักคือ 41-50 ปี (27.67%) การศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี (65.05%) ตำแหน่ง มีทั้งครูและผู้อำนวยการโรงเรียน (50% ต่อ 50%) ประสบการณ์การทำงาน: ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5-10 ปี (33.98%)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาพรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีอันดับ ตามลำดับความรับผิดชอบตนเอง ความกระตือรือร้น การวางแผนงาน ความกล้าเสี่ยง ความทะเยอทะยาน ความมีเอกลักษณ์รายละเอียดด้านต่าง ๆ ความทะเยอทะยาน ผู้บริหารจะพยายามมากขึ้นเมื่อผลงานไม่ดี และสามารถทำงานยากจนสำเร็จ ความกระตือรือร้น: พยายามทำงานให้สำเร็จแม้งานจะยาก ความกล้าเสี่ยง: เชื่อในเหตุผลมากกว่าโชคชะตา และเห็นว่าการทำงานยากเป็นสิ่งมีคุณค่า ความรับผิดชอบตนเอง: ทำให้สำเร็จหากตัดสินใจลงมือทำงาน การวางแผนงาน: เชื่อว่าการวางแผนกำหนดอนาคต และควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมก่อนการวางแผน ความมีเอกลักษณ์: คิดริเริ่มเองและไม่ทำซ้ำกับผู้อื่น ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยมีลำดับตาม การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การใช้ประโยชน์ การสรรหาบุคลากร การรักษาไว้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความกล้าเสี่ยง, ความรับผิดชอบตนเอง, การวางแผนงาน, และความมีเอกลักษณ์มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = 0.768$) โดยสมการพยากรณ์มีลักษณะดังนี้ สมการพยากรณ์ (คะแนนดิบ)

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 1.094 + .246 (X_3) + .211 (X_5) + .204 (X_4) + .103 (X_6) (R^2 = .768)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .277 (Z_{X_3}) + .266 (Z_{X_5}) + .239 (Z_{X_4}) + .133 (Z_{X_6}) (R^2 = .768)$$

สรุปได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีผลสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีดังนี้ ข้อเสนอแนะทั่วไป ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และการบรรลุผลตามเป้าหมายในการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างทักษะเฉพาะตัวและแนวทางการบริหารที่เหมาะสม
2. ควรกำหนดนโยบายเพื่อรักษาบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้รางวัลตามผลงานและโอกาสพัฒนาในสายอาชีพ
3. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายพัฒนาศักยภาพผู้บริหารผ่านโปรแกรมอบรมที่เน้นการส่งเสริมภาวะผู้นำและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์



ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบรางวัลผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มทักษะในการจัดการบุคลากร
3. เผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
3. ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกรณีศึกษา
4. ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสถานศึกษา
5. ศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- กิตติภาพัชร กษิตติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เก็จจกน พลวงศ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ดรชนี จิตคำพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัช.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรพรรณ หน่อเมือง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2563). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พีระกรณ์ ทะชะติสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิธิน, และสุพจน์ ดวงเนต. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- มาคอเซาะ สาแล. (2565). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอบันนังสตาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แวสือมาน หามะ. (2565). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). รายงานประจำปี 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน. (2559). กระบวนการพัฒนาทักษะการตั้งโจทย์วิจัยของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 13(63), 157-168.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 20(3), 127-140.
- อังคณา จะนะบุรณ์. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอริค นที เลอนอบ. (2562). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Fisher, & Others. (1993). Human Resource Management (2nd ed.). Boston: Houghton Mifflin.
- Gorton, R.D. (1983). School Administration and Supervision: Leadership Challenges and Opportunities (2nd ed.). Dubuque: Win C. Brown.
- Knezevich, S. J. (1984). Administration of Public Education (4th ed.). New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. New York: Prentice-Hall.
- _____. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. American Psychologist, 40(7), 812-825.
- _____. (1987). Human Motivation. New York: Cambridge Unive

