

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงาน
อาชีวศึกษาจังหวัดแพร่

The Relationship between the School Administrators and Achievement
Motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office

ฐิติพันธ์ อุ่นกาศ¹ อิศเรศ จันทรเจริญ² คทาเทพ จันทรเจริญ³

Thitipan Aunkas, Itsared Chanjarean, Katatap Chanjarean

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 226 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป การบริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.60) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51) และ 3) การบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r = .849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords): แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; การบริหารสถานศึกษา; สำนักงานอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the school administration; 2) to study the achievement motivation, and 3) to study the relationship between the school administration and the achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office. It was quantitative research. The sample group consisted of 226 people under Phrae Provincial Vocational Education Office, using stratified random sampling method. The research instrument was a questionnaire about the school administrators and the

Received: 2024-11-03 Revised: 2024-11-16 Accepted: 2024-11-18

¹ สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master of Educational Administration, Graduate School, Chiangrai College. E-mail: thitipanaunkas@gmail.com

² อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. E-mail: citsared@gmail.com

³ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยเชียงราย Lecturer of Chiangrai College. Corresponding author E-mail: kcatatap@gmail.com

achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office. Data analyses were processed by these statistical tools: frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings were: 1) the level of the school administration overall was at a high. (mean = 4.10, standard deviation = 0.60), 2) the level of the achievement motivation, overall was at the high (mean = 4.20, standard deviation = 0.51). Also, 3) the school administration and the achievement motivation under Phrae Provincial Vocational Education Office had a statistically significant positive correlation with $r=.849$, and $p<.001$.

Keywords: the achievement motivation; school administration; vocational education office

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ มีการผลักดันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กระทบและเกิดการแข่งขันอย่างรุนแรง ทำให้ สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้นั้น ก็อาศัยการขับเคลื่อนของบุคลากรในสถานศึกษา โดยที่บุคลากรมีคุณภาพ มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงการทำบุคลากรของสถานศึกษาทุกคนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเต็มศักยภาพของแต่ละบุคลากรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง ตามที่ตั้งใจในการทำงาน อาจกล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลว สูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่สำคัญพื้นฐานก็ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ McClelland (1985 อ้างอิงใน โมลี สุทธิโมลีโพธิ์, 2563: 13)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี รวมทั้งการฝึกอบรม วิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ในระยะสั้นและระยะยาว โดยหน่วยงานภายใต้สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 6 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ วิทยาลัยการอาชีพสอง และวิทยาลัยการอาชีพลอง และมีการแบ่งการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ฝ่าย ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ เพื่อนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร สำหรับเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ฝ่ายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ใช้แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClland (1961: 200-256) จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ และการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2566 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2566: 4) จำนวน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 337 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 173 คน รวมทั้งสิ้น 510 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่, 2566: 10-11)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คนโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย คือ สถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยสารพัดช่างแพร่ วิทยาลัยการอาชีพสอง และวิทยาลัยการอาชีพลอง

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่าง เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 3 สอบถามประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 6 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย พร้อมสอดซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อความสะดวกในการส่งคืน โดยกำหนดระยะเวลาในการส่งกลับภายใน 1 สัปดาห์

3.3 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้สอบถามไปยังสถานศึกษา และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.4 ทำการรวบรวมแบบสอบถามได้จำนวนทั้งสิ้น 226 ฉบับ (ร้อยละ 100) และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 วิเคราะห์การบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย(Research Results)

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สถานภาพของบุคลากรของอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยรวมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน (ร้อยละ 60.18) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 34.07) ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 172 คน (ร้อยละ 76.11) มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี จำนวน 116 คน (ร้อยละ 51.33) และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน (ร้อยละ 57.52)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.51) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับแรงจูงใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านความทะเยอทะยาน	4.24	0.60	มาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับแรงจูงใจ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านความกล้าเสี่ยง	4.12	0.64	มาก
ด้านความกระตือรือร้น	4.20	0.65	มาก
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.21	0.62	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์	4.25	0.59	มาก
ด้านการรู้จักวางแผน	4.15	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.20	0.51	มาก

3. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.60) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม

การบริหารสถานศึกษา	ระดับประสิทธิภาพ		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลค่า
ด้านบริหารทรัพยากร	4.14	0.64	มาก
ด้านแผนงานและความร่วมมือ	4.04	0.69	มาก
ด้านพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา	4.15	0.94	มาก
ด้านวิชาการ	4.08	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.60	มาก

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.849$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ในรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การบริหารสถานศึกษา				
	ด้านบริหาร ทรัพยากร	ด้าน แผนงาน และความ ร่วมมือ	ด้านพัฒนา กิจการ นักเรียน นักศึกษา	ด้าน วิชาการ	รวม
ด้านความทะเยอทะยาน	.387**	.411**	.341**	.436**	.434**
ด้านความกล้าเสี่ยง	.675**	.629**	.668**	.673**	.726**

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การบริหารสถานศึกษา				รวม
	ด้านบริหาร ทรัพยากร	ด้าน แผนงาน และความ ร่วมมือ	ด้านพัฒนา กิจการ นักเรียน นักศึกษา	ด้าน วิชาการ	
ด้านความกระตือรือร้น	.714**	.661**	.675**	.722**	.762**
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	.773**	.739**	.755**	.785**	.839**
ด้านความมีเอกลักษณ์	.504**	.446**	.529**	.538**	.554**
ด้านการรู้จักวางแผน	.743**	.732**	.742**	.753**	.816**
รวม	.780**	.744**	.763**	.802**	.849**

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญที่อภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ สนใจในเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ และเชื่อว่ามีความสำเร็จเป็นความสำเร็จในการทำงาน และทำงานจนเสร็จ แม้มีปัญหาและอุปสรรคขวากหนาม คิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีที่มีค่าต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564: 71) และ ดร.ชนัน จิตการพ (2561: 68-69) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหาร สนับสนุน ติดตามและพัฒนาระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการพัฒนานักศึกษาให้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และมีวินัย ประพฤติตนเป็นคนดีต่อครอบครัวสถานศึกษา และชุมชน มีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลที่ทันสมัยและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ทรัพยากรทางกายภาพได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ และการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังกำกับ ติดตาม การบริหารงานประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุฮัมมัดตอญุดีน เจ๊ะแหว (2564: 91) และ ณพัฐอร เสงสมบุรณ์ และคณะ (2565: 192-193) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความยอมรับในตัวของคุณคลากร ให้การสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและวิชาชีพ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีอิสระในการทำงาน เกิดความคล่องตัวและผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม กำกับ การทำงานของคุณบุคลากร ต่างๆให้เกิดการพัฒนาเพื่อสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ (2564: 50) และ พิระภรณ์ ทะชะติละสิงห์ และคณะ (2566: 201) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการบริหารสถานศึกษา เชิงบวก ในระดับสูง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ จากการวิจัยคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ โดยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแพร่ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความกล้าเสี่ยง เน้นการทำในสิ่งที่ท้าทาย ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเด็ดเดี่ยว และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม และจัดหางบประมาณ ในการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และติดตามความก้าวหน้าของงานที่ส่งเสริมการผลิตผลงานทางธุรกิจเพื่อเป็นการสร้างรายได้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา ควรเน้นงานทางด้านแผนงานและความร่วมมือ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความทะเยอทะยาน เพื่อการพัฒนาทางวิชาการและวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ หรือ จังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดแพร่ หรือ จังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ดรรรชนี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณพัชร เอสมบุญ และคณะ. (2565). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วารสารสรีนทรปริทรรศน์. 23(2) : 186-200.
- ณัฐธิดา หม้อทอง และคณะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. วารสารศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์. 4(2): 50-62.

- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา. 5(2): 12-17.
- มูฮำมัดตอยดิน เจ๊ะแฉ. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี. การค้นคว้าอิสระ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พีระกรณ์ ทะขิตะสิงห์ และคณะ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 17(1): 201-216.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2566). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่. (2566). ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา จังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2566.แพร่: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่.
- McClelland, D.C., (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Inc.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Educational and psychological measurement*. New York: Minnesota University