



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

Achievement Motivation in Practice of School Administrators under the
Secondary Educational Service Area Office 16

ดร.ชนิ จิตคำรพ^{1*}, ประภาศ ปานเจียง² และเชาวนี แก้วมโน³

Dutchanee Jitkamrop^{1*}, Prapas Panjeang² and Choawanee Keawmano³

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Master of Education Degree, Faculty of Educational Administration, Hadyai University.

² คณบดีศึกษาศาสตรและศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dean of Faculty of Education and Liberal Arts, Hadyai University.

³ ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³ Director of Registration and Processing Bureau, Hadyai University.

* Corresponding author, E-mail: jacket11_@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร์จซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffé's method) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่



แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ข้อเสนอแนะที่พบต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารควรต้องมีความทะเยอทะยาน มุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนางานและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งให้ได้มาแห่งผลงานต้องไม่กระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก อีกทั้งกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการท้าทายในการพัฒนางาน พบหลักการใหม่แนวทางใหม่ เมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ในขณะที่ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเพราะฉะนั้นควรจะเป็นมติขององค์กรไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว อีกอย่างงานราชการไม่ควรเสี่ยง ต้องปฏิบัติตามระเบียบ

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

Abstract

The purpose of this research is to study and compare the achievement motivation in practice of school administrators under the secondary educational service area office 16, by sex, education, work experience, And school size. The sample is 185 the administrators working in the schools under the secondary educational service area office 16, of Academic Year 2017 were given a sample size using the tables Krejcie and Morgan. Then stratified random sampling was used. And assign the data provider at each level. By simple random sampling. The instrument used to collect the data was a scale questionnaire constructed by the researcher. The value of confidence. Reliability 0.93 used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Scheffe's method, and content analysis.

The results are as follows:

1. The achievement motivation in practice of school administrators under the secondary educational service area office 16 was at a high level. When considering each aspect, the motivation for achievement was Individual responsibility, Energetic, Planning, Moderate risk-taking, the identity, and the ambition, respectively.

2. Comparison of achievement motivation in practice of school administrators under the secondary educational service area office 16 with different sex and work experience. The overall is not different. Administrators. And schools sizes of different. The overall achievement motivation was statistically significant at .001 level.

3. Suggestions found for achievement motivation in practice of school administrators are that the executives should be ambitious. Focus on the competition to develop your work and try to improve yourself. Include enthusiasm. The responsibility for the work to be achieved in the work must not affect the personnel of the school and the instructor very much. The risk in the operation. This is a challenge in the development of the work. Meet new principles, new approaches. When deciding what to



order, there must be accurate and adequate information. While the courage to risk sometimes causes damage to the organization, so should be the resolution of the organization, not the sole executive. The government should not risk. Must comply with regulations.

Keywords: Achievement Motivation, School Administrators, the Secondary Educational Service Area Office 16

บทนำ

การบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาของสังคมที่มีหน้าที่ให้บริการด้านการศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ความสำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษาหากผู้บริหารที่มีความสามารถสูงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้สำเร็จ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้โรงเรียนบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันในการบริหารงานต่อผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุด (วิสูตร-อรทัย ธนชัยวิวัฒน์, 2553) คอตเลอร์ (Kotler อ้างถึงในพิริจิต บุญบันดาล, 2551, น.2-3) กล่าวว่า ปัจจุบันคุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ควรเป็นผู้ใช้การนำ (Lead) ควบคู่ไปกับการจัดการ (Manage) ทั้งนี้คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำยุคใหม่ที่พึงมี คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จของการทำงานใด ๆ นั้น นักจิตวิทยาหลายคนกล่าวว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจเพราะแรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานสำคัญก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ (McClelland) อธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

บุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1980, pp.201 อ้างถึงในพิริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) จะต้องประกอบไปด้วย ความทะเยอทะยานที่แสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยมีการตั้งความคาดหวังไว้สูง รวมไปถึงความกระตือรือร้น ที่บุคคลเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจทำงานทันที ที่ได้รับมอบหมาย ความกล้าเสี่ยง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่เป็นการแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสิทธิหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด การรู้จักวางแผนงานที่เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด และความมีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงและกล้าตัดสินใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ หากผู้บริหารขาดบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา



จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความสับสนไม่กล้าลงมือทำงาน ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การตัดสินใจและการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารต่อการพัฒนาความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดังที่ ภารตี อนันต์นาวิ (2553, น.158) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์การ เพราะการตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่กระจายอยู่ทั่วไปในการบริหารองค์การ ในขณะที่ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2544, น.483-485) ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันประกอบไปด้วย การให้แบบอย่างสำหรับพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง รวมถึงให้การเสริมแรง เมื่อบุคคลได้แสดงถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง การให้ข้อมูลย้อนกลับกับผลงานของบุคคลเพื่อทราบความก้าวหน้า ข้อบกพร่องและการปรับปรุงแก้ไข แต่ไม่มุ่งไปที่การตำหนิและบั่นทอนกำลังใจ การให้สถานการณ์จำลองเพื่อช่วยให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ควบคู่ไปกับการปลูกฝังลักษณะนิสัยให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และให้ความสม่ำเสมอต่อการปลูกฝังให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีความสำคัญยิ่งต่อทิศทางการบริหารงานให้มุ่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปลูกฝังลักษณะนิสัยให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง โดยผลจากการศึกษาเชื่อว่าระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ผู้บริหารแสดงออกมานั้น หากอยู่ในระดับมากย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีและงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 เป็นองค์การทางการศึกษาที่รองรับการกระจายอำนาจการบริหารจากกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ที่เชื่อมโยงนโยบายการบริหารของรัฐและของกระทรวงฯ ไปสู่สถานศึกษาในเขตจังหวัดสงขลาและสตูล เพื่อให้ดำเนินนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการศึกษายุคใหม่ให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องพัฒนาให้สำนักงานเขตพื้นที่เป็นองค์การที่มีผู้นำทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) มีเป้าประสงค์ให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยมีการกำหนดนโยบายและจุดเน้น 10 ประการ ที่เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดได้เร่งรัดและดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16, 2557, น.10)

แต่จากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมาพอสมควรแล้ว แต่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร ยังพบปัญหา เช่น ผู้บริหารขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกได้รับการบริหารแบบไม่เท่าเทียม ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง จนทำให้บุคลากรบางคนเกิดความท้อแท้ในการทำงาน (รัชณี อมาตยกุล, 2556, น.34) สอดคล้องกับการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้สำรวจความเห็นของครูสอนดีจำนวน 210 คนในปี 2556 วัตถุประสงค์เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจากผลการสำรวจพบปัญหาสำคัญ เช่น ขาดทักษะด้านไอซีที ครูรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณ ขณะที่ครูรุ่นเก่าไม่ปรับตัว ครูรู้สึกว่าสอนหนัก และขาดอิสระในการจัดการเรียนการสอน จะเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดอุปสรรคของการทำหน้าที่ครู อาจเนื่องมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ ซึ่งยังเป็นการแสดงให้เห็นถึง



การขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่อการบริหารจัดการที่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2556)

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาตามแผนการพัฒนาระบบต่าง ๆ นำไปปฏิบัติจริง และเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีผู้ที่ทำวิจัยในบริบทสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 นี้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ว่ามีการบริหารอยู่ในระดับใด ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการบริหารงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ อีกทั้งสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผน วางแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา
3. ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหา ก็มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะโดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ท้อถอย (วรัญญูยา ไชยลา, 2550, น.39) ยังมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้หลายแนวคิด เช่น

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1985, pp.110-111 อ้างถึงใน มงคล ศัยยกุล, 2556, น.20) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง โดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าผู้อื่น มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะล้มเหลว รู้จักเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จก็ต้องด้วยความตั้งใจจริงไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้และการกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้นมุ่งให้บรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมี



ความกล้าเสี่ยงพอสมควร ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง คาดการณ์ล่วงหน้าและมีทักษะในการจัดระบบงาน

มงคล ศัยยกุล (2556, น.23) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของนักศึกษาที่จะทำในสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนเตรียมการไว้อย่างชัดเจน มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน และแสดงออก กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำทั้งในการเรียน การทำกิจกรรม และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

จารุวรรณ อะคะปัน (2558, น.5) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และพยายามหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นว่า ต้องการที่จะปฏิบัติกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม มีความอดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ มีความพอใจ เมื่อประสบผลสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว

แมคเคลแลน (McClelland, 1980, pp.201 อ้างถึงใน เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551, น.17) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลไม่สบายใจเมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

จากแรงจูงใจขั้นพื้นฐานของบุคคล 3 ประการดังกล่าว แมคเคลแลน ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด โดยกล่าวถึง พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลกๆ ใหม่ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์สูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ทำทนาย หรือย้วยความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ใช่ขยันขันแข็ง ในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน



แต่จะทำงานขั้นขั้นเชิงเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มีใจหวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ ผู้ที่ต้องการ ความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไรก็ จะพยายามปรับปรุงทั้งในด้านของพฤติกรรม

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ (McClelland, 1980, pp. 201) นอกจากนี้ ยังได้สรุปถึงลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงจะมีลักษณะ คือ พยายามที่จะทำงานอย่างไม่มีที่ถอยจนถึงจุดหมาย เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือ มีความเสี่ยงปานกลาง เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ในการทำงาน เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ และเมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

กรอบแนวคิดที่ใช้การวิจัย

ตัวแปรอิสระ

<p>ข้อมูลทั่วไป</p> <p>1. เพศ</p> <p>1.1 ชาย</p> <p>1.2 หญิง</p> <p>2. วุฒิการศึกษา</p> <p>2.1 ปริญญาตรี</p> <p>2.2 สูงกว่าปริญญาตรี</p> <p>3. ประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>3.1 ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี</p> <p>3.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป</p> <p>4. ขนาดของสถานศึกษา</p> <p>4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก</p> <p>4.2 สถานศึกษาขนาดกลาง</p> <p>4.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่</p>
--



ตัวแปรตาม

<p>แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>จำนวน 6 ด้าน</p> <p>1. ด้านความทะเยอทะยาน</p> <p>2. ด้านความกระตือรือร้น</p> <p>3. ด้านความกล้าเสี่ยง</p> <p>4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง</p> <p>5. ด้านการวางแผนงาน</p> <p>6. ด้านความมีเอกลักษณ์</p>



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 53 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 354 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16, 2560) ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.607-610) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.43-44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 46 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 185 คน กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยศึกษาตามแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961, pp.200-256 อ้างถึงใน พริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ขออนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพื่อแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ในการให้ข้อมูลและได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งให้ที่สถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 185 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)



2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 วิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.96)

3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

4. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าความถี่ และจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.47) และด้านการวางแผนงาน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.49) ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในลำดับต่ำสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.65)

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

2.1 ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผู้บริหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านการวางแผนงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมีเอกลักษณ์มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.3 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านการวางแผนงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน และด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบรายคู่โดยวิธีของ Scheffe' Method ผลปรากฏดังนี้

2.4.1 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้านความทะเยอทะยาน พบว่า มีความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความกระตือรือร้น พบว่า มีความแตกต่างรายคู่จำนวน 2 คู่ และไม่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

4.4.3 เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ด้านการวางแผนงาน พบว่า มีความแตกต่างรายคู่จำนวน 1 คู่ และไม่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 สรุปได้ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะด้านความทะเยอทะยาน คือ ผู้บริหารควรต้องมีความทะเยอทะยานสูง มุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนางานและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงต้องมีการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และต้องมีความเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเด่นั้น เป็นความสำเร็จในการทำงานของตนเองและมีผลต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะด้านความกระตือรือร้น คือ ผู้บริหารควรต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งให้ได้มาแห่งผลงานต้องไม่กระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก รวมถึงควรตั้งใจทำงาน



งานสำเร็จแม้จะเป็นงานยาก และเห็นว่างานที่ยากนั้นเป็นงานที่ทำหายเพื่อทดสอบความสามารถของตนเอง และผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นที่รับผิดชอบ และความช่วยเหลือให้ทำงานได้ตามแผนที่กำหนด

3.3 ข้อเสนอแนะด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้บริหารควรต้องกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการทำหายในการพัฒนางาน พบหลักการใหม่แนวทางใหม่ เมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ในขณะที่ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเพราะฉะนั้นควรจะเป็นมติขององค์กรไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว อีกอย่างงานราชการไม่ควรเสี่ยง ต้องปฏิบัติตามระเบียบ

3.4 ข้อเสนอแนะด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ผู้บริหารที่ดีควรต้องยอมรับความผิดพลาดในการทำงานและหาหนทางปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรด้วย รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองจะเป็นผลขั้นแรกในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

3.5 ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนงาน คือ ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนให้ตรงตามบริบทของงานและตรงตามความสามารถของบุคลากรรวมถึงต้องปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ

3.6 ข้อเสนอแนะด้านความมีเอกลักษณ์ คือ ผู้บริหารต้องมีหุดากว้างไกล ใจกว้าง ต้องเป็นนักคิด นักเขียน ต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ทันทต่อเหตุการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดี รวมถึงควรมีเอกลักษณ์เด่นด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 นั้นได้รับการพัฒนาตนเองตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการวางแผนงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา แสดงศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารนั้นจึงเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการสร้างความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องประกอบไปด้วย ความทะเยอทะยาน ที่แสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยมีการตั้งความคาดหวังไว้สูง รวมไปถึงความกระตือรือร้นที่บุคคลเต็มใจ เอาใจใส่และตั้งใจทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ความกล้าเสี่ยง ซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่เป็นการแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสีหน้าหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด การรู้จักวางแผนงานที่เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด และความมีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัย



บุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงไม่เลียนแบบคนอื่น จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับการวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549, น.104) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับสิริกานต์ จันสา (2555, น.93) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของจากรุวรรณ อะคะปิ่น (2558, น.126-128) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความทะเยอทะยาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความตั้งใจปฏิบัติงานในแต่ละครั้งให้เกิดความดีเด่น มีการตั้งความคาดหวังไว้สูง โดยการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น และเชื่อว่าการมีผลงานดีเด่นเป็นความสำเร็จในการทำงานของตนเองและมีผลต่อองค์กร ส่วนด้านความทะเยอทะยานอยู่ในลำดับต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่า สังคมไทยเป็นสังคมถ้อยทีถ้อยอาศัยมีความเกื้อกูลกัน และสังคมไทยยังมีลักษณะไม่ชอบเห็นผู้อื่นเด่นเกินไป จึงทำให้ด้านดังกล่าวลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พิริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) ได้กล่าวว่าความทะเยอทะยาน เป็นการแสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนเองประสบความสำเร็จ โดยมีการตั้งความคาดหวังไว้สูง จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพินิจ ทางทอง (2549, น.104) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับการวิจัยของนิศากร สุขะกาศรี (2549, น.70) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับจตุมา เอี่ยมเสถียร (2550, น.56-57) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของครู ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสิริกานต์ จันสา (2555, น.93) และจากรุวรรณ อะคะปิ่น (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความ



พยายามทำงานสำเร็จแม้จะเป็นงานยาก โดยคิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีที่มีค่าต่อการปฏิบัติงาน จึงรีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ที่ขอศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายามปฏิบัติงานจนเต็มความสามารถ อีกทั้งต้องรับผิดชอบคุณภาพและความสำเร็จของงานโรงเรียนจึงต้องมีความกระตือรือร้นสูง เพื่อให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อที่ต้องการเป็นที่ยอมรับต่อชุมชน สังคม และผู้บริหารระดับสูงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด (พริจิต บุญบันดาล, 2551, น.4-5) ได้อธิบายถึงความกระตือรือร้นว่า เป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่และตั้งใจทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิศากร สุขะกาศรี (2549, น.70) จุติมา เอี่ยมเสถียร (2550, น.56-57) สิริกานต์ จันสา (2555, น.93) และจรรุวรรณ อะคะปัน (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความกล้าเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ มีความเชื่อในเรื่องเหตุผลมากกว่าโชคชะตา โดยทำงานมุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว สอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนดที่ว่า ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์สูง จะต้องเป็นผู้ที่มีความกล้า กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญความสำเร็จหรือความล้มเหลว แรงจูงใจจะเกิดในลักษณะเสี่ยง และพยายามที่จะประสบผลสำเร็จ ในขณะที่จากการศึกษาที่ได้จากข้อเสนอแนะนั้น ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเพราะฉะนั้นควรจะเป็นมติขององค์กรไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว อีกอย่างงานราชการไม่ควรเสี่ยง ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งการตัดสินใจสั่งการในบางครั้งอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของเวลา ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีข้อมูลและเหตุผลประกอบในการตัดสินใจด้วยทุกครั้ง จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยนิศากร สุขะกาศรี (2549, น.70) จุติมา เอี่ยมเสถียร (2550, น.56-57) สิริกานต์ จันสา (2555, น.93) และจรรุวรรณ อะคะปัน (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดในการทำงาน มีความรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่ยังไม่สำเร็จ โดยจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรคมารบกวน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องรับผิดชอบต่องานทุกอย่างภายในโรงเรียน ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบสูง จึงจะทำให้งานต่าง ๆ ในโรงเรียนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับการวิจัยของประดิษนนท์ อุปรมัย (2544, น.66) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงาน และรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฮอลเลย์ (Holley, 1970 อ้างถึงใน สถาปนา นำผล, 2549, น.51) ได้วิจัยเรื่องความสำเร็จของนักธุรกิจ ผลปรากฏว่า ลักษณะประการหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่



ประสบความสำเร็จ คือ จะเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ มีความต้องการพึ่งตนเอง และมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิศากร สุขะภาศรี (2549, น.70) จุติมา เอี่ยมเสถียร (2550, น.56-57) สิริกันต์ จันสา (2555, น.93) และจารุวรรณ อะคะปัน (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจ เป็นเพราะว่า บทบาทหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 อีกประการหนึ่ง คือ การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งการบริหารงานโดยทั่วไปผู้บริหารจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ว่าจะทำงานใดก็ตาม โดยมีการ เตรียมการเป็นอย่างดีก่อนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ รัดกุม จึงจะทำให้การ กำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับประดิษฐ์ น. อุปรมย์ (2544, น. 66 อ้างถึงใน พิศิจิต บุญบันดาล, 2551, น.46-47) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของผู้มีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูงว่า ผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดย กำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึง คาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไป ปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พินิกาน ภัทเศรษฐ์, 2551, น.20-21) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่รู้จักการวางแผนว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านการ วางแผน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของสิริกันต์ จันสา (2555, น.93) และจารุวรรณ อะคะปัน (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ด้านความมีเอกลักษณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เป็นจุดรวม การศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เพื่อให้เกิดการศรัทธาและพลังร่วมแก่บุคลากรในสถานศึกษาและภายนอก ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็น เอกลักษณ์เฉพาะตนเองสูง เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดย ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ค้นหาวิธีการทำงานเป็นของตนเอง และมีความ สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พินิกาน ภัทเศรษฐ์, 2551, น.20-21) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า จะต้อง ประกอบไปด้วยความมีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงไม่ เลียนแบบคนอื่น จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับจุติมา เอี่ยมเสถียร (2550, น.56-57) สิริกันต์ จันสา (2555, น.93) และจารุวรรณ อะคะปัน (2558, น.126-128) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมี



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ยังเห็นว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีในทุก ๆ หน้าที่ที่ตนได้รับ ไม่ว่าจะครูผู้สอนนั้นจะเป็นเพศใดก็ตาม แต่เมื่อมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งมีบรรยากาศองค์กรลักษณะเดียวกัน ทุกคนอยู่ในสถานการณ์หรือบริบทที่ไม่ต่างกันมากนัก ก็ย่อมจะมีความคิดที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ สมิต (Schmidt, 1991, p.132 อ้างถึงใน สมศิริ ระวีวรรณ, 2556, น.50) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง จำนวน 75 คน ในสถานศึกษาและองค์กรของรัฐ พบว่า เพศชายและเพศหญิงต่างมีความคิดเห็นว่าคุณที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีในทุก ๆ หน้าที่งานที่ตนได้รับ

2.1 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน โดยผู้ที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่าอาจจะมีความคิดวิเคราะห์ที่ได้รับจากการศึกษา อบรมที่มากกว่า และเห็นว่าการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารอีกทางเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมพงษ์ พรงาม (2555, น.101) และสิริกานต์ จันสา (2555, น.93) ที่พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 นั้นได้รับการพัฒนาตนเองตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารไม่ว่าจะทำงานมากี่ปีก็ไม่เกี่ยวกับการมองการบริหารจัดการจากต้นสังกัด แต่ขึ้นกับความสามารถที่ผู้บริหารปฏิบัติให้เห็นมากกว่า จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานนี้ขึ้นกับความสามารถในตัวของผู้บริหาร รวมถึงต่างก็มีภารกิจและความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาเหมือนกัน ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน และมีการยอมรับในสังคม จึงเชื่อว่าจากสาเหตุข้างต้นอาจทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิจัยของนุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552, น.98) และไพบุลย์ คำสมุทร (2552, น.68) ที่พบว่า การเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนอง และด้านการวางแผนงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน และด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ รวมถึงให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีอิสระ คล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีขนาดใดก็ตาม มีบุคลากรปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหน แต่ในการบริหารงานในองค์การลักษณะเดียวกัน เอกลักษณ์เดียวกัน สังกัดเดียวกันย่อมจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษามีส่วนที่จะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการบริหารหรือการทำงานที่แตกต่างกันด้วย เพราะมีแรงขับที่เกิดจากความใคร่รู้ หรือเกิดจากความต้องการที่จะส่งเสริมตนเองให้สูงขึ้น การงานที่ดีขึ้น และแรงขับที่เกิดจากความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิศากร สุชะภาศรี (2549, น.70) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พินิจ ทางทอง (2549, น.104) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในด้านความทะเยอทะยานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนางานและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเอง ตลอดจนมีความเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเด่นนั้น เป็นความสำเร็จในการทำงานของตนเองและมีผลดีต่อองค์กร
2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนให้ตรงตามบริบทของงานและตรงตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งการกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ได้มาแห่งผลงานต้องไม่กระทบกับผู้ใต้บังคับบัญชามากนัก อีกทั้งความกล้าเสี่ยงเมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ตลอดจนกล้ายอมรับความผิดพลาดในการทำงานและหาหนทางปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรด้วย



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความทะเยอทะยานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในการกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2544). พฤติกรรมวัยเด็ก หน่วย 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- รัชนี อมาตยกุล. (2556). ปัญหาของครู คุณภาพของครู. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.amatyakulschool.com/>
- วิสูตร-อรทัย ธนชัยวิวัฒน์. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ “ฉบับที่ใช้งานสมบูรณ์ 5 ปี”. กรุงเทพฯ: ศูตรไพศาล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “ข้อมูลปรับปรุง พ.ศ. 2557”. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2559, จาก: http://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=8403.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2556). ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของครูไทย. ค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2559, จาก http://www.prachachat.net/new_detail.php?newsid =1358828993

วิทยานิพนธ์

- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- จตุมา เอี่ยมเสถียร. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- นิศากร สุขะกาสี. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทธยา 5 จังหวัด ชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พินกาน ภัทเศรษฐ. (2551). การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของ. มาตราวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียน. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ
- พิรจิต บุญบันดาล. (2551). คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพองค์กร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พินิจ ทางทอง. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ไพบูลย์ ดำสมุทร. (2552). การบริหารตามหลักกรรมภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มงคล ศัยยกุล. (2556, มกราคม – เมษายน). แบบการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์. 9(25), 79-94.
- วรรณฐิยา ไชยลา. (2550). การศึกษาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบเรียน ต่างกัน. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิริกานต์ จันสา. (2555). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน สรรพากร พื้นที่เชียงใหม่ 2. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สมพงษ์ พรงาม. (2555). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ระยอง.
- สมศิริ ระวีวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สถาปนา นานผล. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับยอดขายของพนักงานขาย: กรณีศึกษาพนักงานขายของบริษัทไซม์ดาบี จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- เอี่ยมพร บัวสรวง. (2551). รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงาน อัยการเขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.