แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

Achievement Motivation in Practice of School Administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office

พิมพ์ชนก ทองเงิน[1*] และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร[2]

Pimchanok Tong-hern[1*] and Tripumin Tritrishual[2]

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1] Graduate student, Department of Master of Education Degree, Faculty of Educational Administration, Hatyai University.

[2] รองผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[2] Deputy Director of Educational Administration, Hatyai University.

[*]**Corresponding author, E-mail:** pimchanok.ton015@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe ' s method) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการวางแผนงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความกระตือรือร้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์,ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research was to investigate and compare achievement motivation in practice of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office, classified by academic standing and school size. The sample consisted of 113 school administrators. The sample size was determined based on Krejcie & Morgan's table. The sample was selected using stratified random sampling, classified by school size as well as simple random sampling. Rating scale questionnaire was used as a research instrument with a reliability of 0.98. Data were analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, paired test using Scheffe 's method and Content Analysis.

The research findings indicated as follows:

1. The sample's opinions towards achievement motivation in practice of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office for both overall and individual aspects were at the high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was Individual responsibility, followed by Planning, Identity, Ambition, Risk-taking, and Energy, respectively.

2. The sample with different age had different opinion towards achievement motivation in practice of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office with a statistical significance level of .05.

3. The sample with different academic standing had different opinion towards achievement motivation in practice of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office with a statistical significance level of .01.

4. The sample with different school size had different opinion towards achievement motivation in practice of school administrators under the Satun Primary Educational Service Area Office with a statistical significance level of .05.

Keywords: Achievement Motivation, School Administrators

บทนำ

การบริหารสถานศึกษา คือ งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องมีคุณลักษณะที่เพียบพร้อมด้วยเรื่องของศาสตร์และศิลป์ในการบริหารคน และบริหารงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เพราะมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่คุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับ (ดรรชนี จิตคำรพ, 2561) ที่กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียนผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะนอกจากความรู้ ความสามารถแล้ว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญทีเดียวที่เป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติพยายามสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการพัฒนาตนเองและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีพลังในการทำงานซึ่งจะช่วยผลักดันให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากกว่าผู้บริหารในสังกัดอื่น ๆ โดยศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้ายความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการวางแผนงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร สำหรับ

เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร จะส่งผลในการเพิ่มศักยภาพการทำงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ วิทยฐานะและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการเพิ่มแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสตูล

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2563 จำนวน 159 โรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 159 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2563) ได้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Kreicie and Morgan, 1970 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนตามขนาดสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรม และแบบสอบถามของ (ดรรชนี จิตคำรพ, 2561) แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ อายุ วิทยฐานะการทำงานในตำแหน่ง ณ สถานศึกษาซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยศึกษาตามแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961 อ้างถึงใน พิรจิต บุณบันดาล, 2551) แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามตามเนื้อหาของแต่ละด้านทั้ง 6 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วิทยฐานะในการทำงานและขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

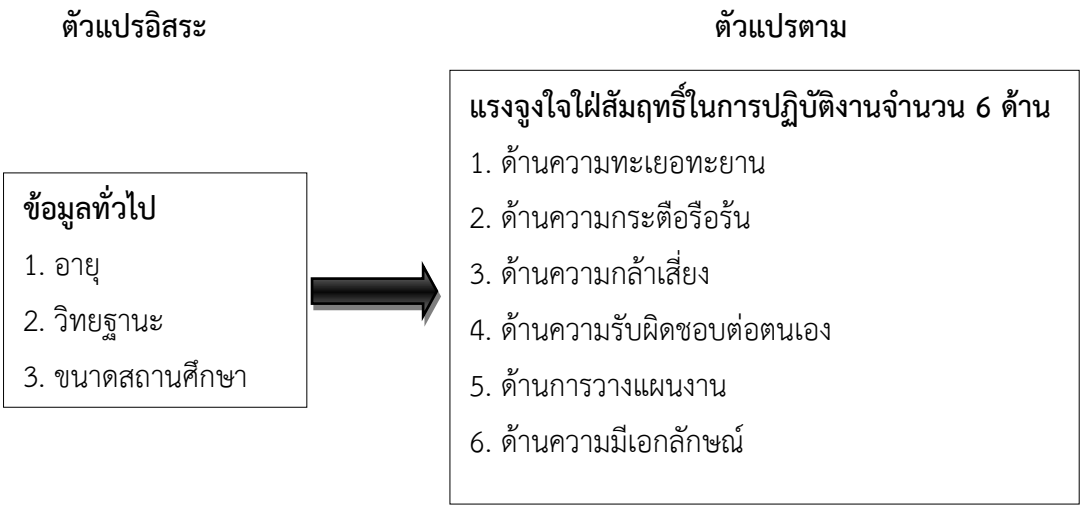
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตัวแปรวิทยฐานะ โดยใช้การทดสอบค่าที (t - test) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน

4. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานโดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (one- way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้วิธีของ Schefft ต่อไป

5. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยใช้กรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1980 อ้างถึงในพิรจิต บุญบันดาล, 2551) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามตามแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตารางที่ 1 – 5 ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
25-30 ปี	10	8.80
31-40 ปี	43	38.10
41-50 ปี	44	38.90
51-60 ปี	16	14.20

ตารางที่ 1 (ต่อ) สถานภาพกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
วิทยฐานะ			
	วิทยฐานะชำนาญการ	15	13.30
	วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	98	86.70
ขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน			
	ขนาดเล็ก	41	36.30
	ขนาดกลาง	61	54.00
	ขนาดใหญ่	11	9.70

จากตารางที่ 1 ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 อายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 อายุ 51-60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และอายุ 25-30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ซึ่งส่วนใหญ่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 61 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 54.00 รองลงมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน คิดเป็นค่าร้อยละ 9.70

2. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.ด้านความทะเยอทะยาน	4.20	.62	มาก
2.ด้านความกระตือรือร้น	4.16	.64	มาก
3.ด้านความกล้าเสี่ยง	4.17	.67	มาก
4.ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.41	.55	มาก
5.ด้านการวางแผนงาน	4.38	.56	มาก
6.ด้านความมีเอกลักษณ์	4.24	.66	มาก
รวม	**4.26**	**.61**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26,S.D.= .61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\overline{X}$ = 4.41, S.D.= .55) ด้านการวางแผนงาน ($\overline{X}$ = 4.38, S.D.= .56) ด้านความมีเอกลักษณ์ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D.= .66) ด้านความทะเยอทะยาน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.= .62) ด้านความกล้าเสี่ยง ($\overline{X}$ = 4.17, S.D.= .67) และด้านความกระตือรือร้น ($\overline{X}$ = 4.16, S.D.= .64) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	25-30 ปี		31-40ปี		41-50 ปี		51-60 ปี		F	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.17	.66	4.42	.52	4.04	.62	4.08	.75	2.981*	.035
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.20	.55	4.41	.52	4.00	.64	3.94	.80	3.933**	.010
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.17	.72	4.49	.46	3.90	.62	4.06	.92	6.584***	.000
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.20	.73	4.42	.52	3.95	.59	4.02	.88	4.382*	.006
5. ด้านการวางแผนงาน	4.08	.71	4.41	.51	3.94	.62	4.00	.77	3.244*	.025
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.18	.62	4.46	.55	4.04	.64	4.21	.84	3.244*	.025
รวม	**4.16**	**.65**	**4.44**	**.48**	**3.98**	**.58**	**4.05**	**.80**	4.612*	.004

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารที่อายุที่มีความต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความกระตือรือร้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความทะเยอทะยาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการวางแผน และด้านเอกลักษณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกวิทยฐานะ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มนการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	วิทยฐานะ				t	p
	วิทยฐานะชำนาญการ n=15 คน		วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ n=98 คน			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.ด้านความทะเยอทะยาน	4.54	.34	4.15	.64	3.531**	.001
2.ด้านความกระตือรือร้น	4.55	.46	4.10	.65	3.259*	.003
3.ด้านความกล้าเสี่ยง	4.63	.34	4.10	.68	4.667***	.000
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.33	.63	4.42	.54	3.106*	.004
5.ด้านการวางแผน	4.34	.59	4.38	.56	3.934**	.001
6.ด้านความมีเอกลักษณ์	4.53	.42	4.19	.67	2.592*	.015
รวม	**4.48**	**0.46**	**4.22**	**0.62**	**3.806****	**.001**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีวิทยฐานะที่มีความต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน และด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามขนาดของสถานที่ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	เล็ก		กลาง		ใหญ่		F	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.06	.57	4.23	.66	4.58	.43	3.176*	.046
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.04	.59	4.15	.68	4.66	.39	4.160*	.018
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.01	.59	4.20	.73	4.64	.32	4.186*	.018
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.05	.61	4.15	.70	4.63	.31	3.485*	.034
5. ด้านการวางแผนงาน	4.03	.64	4.10	.67	4.58	.33	3.276*	0.42
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.05	.58	4.27	.70	4.76	.33	5.578**	.005
รวม	**4.04**	**.57**	**4.19**	**.65**	**4.64**	**.33**	4.318*	.016

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารที่มีขนาดสถานศึกษาความต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ ด้านการวางแผน ด้านเอกลักษณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

1. ด้านความทะเยอทะยาน คือ ผู้บริหารต้องมีความทะเยอทะยานสูง และมุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนาและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความกระตือรือร้น คือ ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งให้ได้มาแห่งผลงานต้องกระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก

3. ด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้บริหารต้องกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการท้าทายในการพัฒนางาน ค้นพบหลักการแนวทางใหม่ มีความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งอาจมีผลต่อองค์กร

4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ผู้บริหารที่ดีต้องยอมรับความผิดพลาดในการทำงานและหาหนทางในการปรับปรุงแก้ไข โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในองค์กรด้วย

5. ด้านการวางแผนงาน คือ ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนตรงตามบริบทของงานและตรงตามความสามารถของบุคลากร

6. ด้านความมีเอกลักษณ์ คือ ผู้บริหารต้องมีหูตาที่กว้างไกล ใจกว้าง ต้องเป็นนักคิด นักเขียน ต้องมีเอกลักษณ์ของตนเอง ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆทันต่อเหตุการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดี

สรุปและอภิปรายผล

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้รับการพัฒนาตนเองตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผน เป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษา แสดงศักยภาพในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียได้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล, 2563) ทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในการสร้างความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, อ้างถึงใน พิรจิต บุญบันดาล, 2551) ได้อธิบายถึงบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องประกอบไปด้วยความทะเยอทะยานที่แสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนเองประสบความสำเร็จโดยมีการตั้งความหวังไว้สูงรวมไปถึง ความกระตือรือร้นที่บุคคลเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ความกล้าเสี่ยงซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ ความรับผิดชอบต่อตนเองที่เป็นการแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสิทธิ์หน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัดการรู้จัก วางแผนงานที่เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงานมีจุดประสงค์ที่เด่นชัด และความมีเอกลักษณ์ซึ่งเป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูงไม่เลียนแบบคนอื่น จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549) ที่วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดในการทำงาน มีความรู้สึกกังวลใจเมื่องานที่ทำยังไม่สำเร็จ โดยจะทำงานจนสำเร็จแม้มีปัญหาและอุปสรรครบกวน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างภายในโรงเรียน ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบสูง จึงจะทำให้งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับการวิจัย ประดิษนันท์ อุปมัย (2544 อ้างถึงใน พิรจิต บุญบันดาล, 2551) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความ

มุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับความช่วยเหลือไม่โยนความผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด จึงผลให้แรงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความตระหนักถึงการที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยการพยายามมุ่งผลสำเร็จของงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง การทำกิจกรรมด้วยจิตใจที่มุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงและทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางการบริหาร ที่เรียกว่า การวางแผน สอดคล้องกับประดิษนันท์ อุปมัย (2544 อ้างถึงใน พิรจิต บุญบันดาล, 2551) กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า ผู้บริหารต้องทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ท้าทายความปรารถนาและมีการวางแผนดำเนินงาน รวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ McClelland, 1961 อ้างถึงใน พิณกาน ภัทเศรษฐ์, 2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่รู้จักการวางแผน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ โดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนในระยะยาวมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นการณ์ไกลกว่า จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิริกานต์ จันสา (2555) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เป็นจุดรวมความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคลากรของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง เพื่อให้เกิดความศรัทธาและพลังร่วมแก่บุคลากรในสถานศึกษาและภายนอก ผู้บริหารจึงต้องมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนเองสูง เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ค้นหาวิธีการทำงานเป็นของตนเอง และมีความสนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ McClelland, 1961 อ้างถึงใน พิณกาน ภัทเศรษฐ์, 2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า จะต้องประกอบไปด้วยมีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นของตัวเองสูงไม่เลียนแบบคนอื่น จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของจารุวรรณ อะคะปัน (2558) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความทะเยอทะยาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความตั้งใจปฏิบัติงานในแต่ละครั้งให้เกิดความดีเด่น มีการตั้งความคาดหวังไว้สูง โดยการเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผลงานของผู้อื่น เพื่อนำไปพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น และมีความเชื่อว่าการที่มีผลงานดีเด่นเป็นความสำเร็จในการทำงานของตน และมีผลต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พิรจิต บุญบันดาล, 2551) ได้อธิบายถึง ความทะเยอทะยานที่แสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนเองประสบความสำเร็จโดยมีการตั้งความหวังไว้สูงรวมไปถึง จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพินิจ ทางทอง (2549) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ มีความเชื่อในเรื่องเหตุผลมากกว่าโชคชะตา โดยทำงานมุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว สอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงใน พิรจิต บุญบันดาล, 2551) พบว่า ผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูง จะต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญความสำเร็จหรือความล้มเหลว แรงจูงใจจะเกิดในลักษณะเสี่ยงและพยายามที่จะประสบผลสำเร็จ ในขณะที่จากการศึกษาที่ได้จากข้อเสนอแนะนั้นความกล้าเสี่ยง เป็นของคู่กันกับผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงาน และมีความเป็นผู้นำที่ดี จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของนิศากร สุขะกาศรี (2549) จุติมา เอื่อมเสถียร (2550) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกระตือรือร้น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มีความพยายามทำจนงานสำเร็จแม้จะเป็นงานยาก โดยคิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีมีค่าต่อการปฏิบัติงาน จึงรีบทำงานให้เสร็จเมื่อได้รับมอบหมาย และเป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีความพยายามปฏิบัติงานจนเต็มความสามารถอีกทั้งต้องรับผิดชอบคุณภาพและความสำเร็จของงานสถานศึกษาจึงต้องมีความกระตือรือร้นสูง เพื่อให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อที่ต้องการเป็นที่ยอมรับต่อชุมชน สังคม และผู้บริหารระดับสูงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างถึงในพิรจิต บุญบันดาล, 2551) ได้อธิบายถึงด้านความกระตือรือร้นที่บุคคลเต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ความกล้าเสี่ยงซึ่งเป็นลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ จึงส่งผลให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติมา

เอื่อมเสถียร (2550) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยจำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ 31-40 ปี ผู้บริหารที่มีอายุ 41- 50 ปี และผู้บริหารที่มีอายุ 51-60 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันด้านความกล้าเสี่ยง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับผู้บริหารที่มีอายุต่างกันด้านความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารที่มีอายุต่างกันด้านความทะเยอทะยาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการวางแผน และด้านเอกลักษณ์ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยช่วงอายุที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุด คือ ช่วงอายุ 31-40 ปี เช่นนี้อาจเป็นช่วงอายุนี้เป็นช่วงของการก้าวไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงาน และค้นหาความมั่นคงในการใช้ชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล (บทความวิชาการ, 2563) ที่พบว่า เป้าหมายความสำเร็จในการทำงานของแต่ละช่วงวัย โดยได้กล่าวว่า ช่วงวัยทำงานที่มีเป้าหมาย มีความมุ่งมั่นและตั้งใจ ส่วนใหญ่อยู่ในวัย 31-40 ปีขึ้นไปนั้นเอง ดังนั้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ 3 ประการ ของ McClelland, 1961 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ดังนี้ ความต้องการประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะชอบการแข่งขันชอบงานที่ท้าทายและต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้ประเมินตัว มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของจรุงรัตน์ สีมันตา (2554) พบว่า ผู้บริหารเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามอายุของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวมแตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามวิทยฐานะพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่มีวิทยฐานะต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน และด้านวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีเอกลักษณ์มี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีแรงจูงใจสูงสุด เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความจำเป็นที่ต้องการจะพัฒนาฝึกฝนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถให้มีความชำนาญดูแลรับผิดชอบได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของบุญเกิด ฟุ้งสวัสดิ์ (2550) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีต่อการบริหารงานของรงเรียนในฝันจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารงานโรงเรียนในฝันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านการวางแผนงาน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามแนวทางการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีจุดเน้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาระบบแรงจูงใจด้าน ต่าง ๆ รวมถึงให้ความถูกต้อง รวดเร็ว ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีอิสระ คล่องตัว เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาจึงทำให้สถานศึกษาทุกขนาดมีกรอบการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ส่วนด้านมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะขนาดสถานศึกษามีส่วนที่จะทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการบริหารหรือการทำงานที่แตกต่างกันด้วย เพราะมีแรงขับที่เกิดจากความใคร่รู้ หรือเกิดจากความต้องการที่จะส่งเสริมตนเองให้สูงขึ้น จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิศากร สุขะกาศรี (2549) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี พบว่า ขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งให้ได้มาแห่งผลงานโดยต้องกระทบกับบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีตั้งใจจนทำงานสำเร็จ และเห็นว่างานที่ยากนั้นเป็นงานที่ท้าทายเพื่อทดสอบความสามารถของตน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ในทุกระดับ ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวการณ์เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความกระตือรือร้นของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา

2. ควรเป็นวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงสามารถนำไปกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *นโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

จรุงรัตน์ สีมาตา. (2554). *คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1*. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

จุติมา เอียมเสถียร. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช. *เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ดรรชนี จิตคำรพ. (2561). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นิศากร สุขะศรี. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญเกิด ฟุ้งสวัสดิ์. (2550). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนในฝัน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

พิณกาน ภัทเศรษฐ์. (2551). *การแสดงหลักฐานความเที่ยวตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ.

พินิจ ทางทอง. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

พิรจิต บุญบันดาล. (2551). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลองค์การ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล (2563). *ข้อมูลสารสนเทศ.* สตูล: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company Ine.