

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ADMINISTRATOR'S ACHIEVEMENT MOTIVATION OF
BANGBOWITTHAYAKHOM SCHOOL UNDER SAMUTPRAKAN
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ทิพย์ธญา ชมชื่น

Thiphunya Chomchuen

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Faculty of Education Bangkokthonburi University

E-mail: ying.3905@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ (2) เปรียบเทียบการประเมินของครูต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัยประกอบด้วยครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่ายประกอบด้วยครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา และตามประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหาร โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study administrator's achievement motivation of Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare administrator's achievement motivation of Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office classified by education levels and teaching experiences.

Research methodology was a survey research. The population included 110 teachers of Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office. The sample was obtained via simple random sampling technique, comprised of 86 teachers at Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office. The instrument used for the data collection was a 5- point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) administrator's achievement motivation of Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office in the overall and all aspects were at highest level. (2) Comparison of administrator's achievement motivation of Bangbowitthayakhom School under Samutprakan Secondary Educational Service Area Office, classified by Education level and teaching experience in the overall were not different.

Keywords: Achievement Motivation, Administrator, Bangbowitthayakhom School, Samutprakan Secondary Educational Service Area Office

Keywords: Achievement Motivation, Administrator, Bangbowitthayakhom School Samutprakan Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้โรงเรียนบริหารจัดการตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความมั่นใจต่อผู้ประกอบการ ชุมชน และสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีตำแหน่งสูงสุดในโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้เป็นที่พึงพอใจ (พิรจิต บุญบันดาล, 2551 น.2-3) กล่าวว่าการบริหารงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านภาวะผู้นำให้มีคุณลักษณะแตกต่างไปจากอดีต คุณลักษณะของผู้นำยุคใหม่ควรเป็นผู้ใช้การนำ (Lead) ควบคู่ไปกับการจัดการ (manage) ทั้งนี้คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการ ของผู้นำยุคใหม่ที่พึงมี คือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จของการทำงานใดๆนั้นนักจิตวิทยา หลายคนกล่าวว่าส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ โดยเฉพาะ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถาวรไม่ว่าจะเป็นความสนใจความต้องการหรือเจตคติ ล้วนแต่ก่อให้เกิด

แรงบันดาลใจในการทำงานทุกฝ่าย เพราะนอกจากจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนตัวของทุกคนแล้วยังจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (จิตราน้ำใส, 2559, น.2)

ในสถานศึกษามีทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ซึ่งแต่ละงานจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคลากรทุกฝ่ายต้องปรับตัวให้อยู่ในสังคมส่วนรวมได้ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีผู้บริหารที่มีความเข้าใจลูกน้อง รู้ถึงปัญหาของการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาภายในโรงเรียน ดังนั้นการนำพาให้องค์กรหรือสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ ยังเป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องคิดค้นหา แนวทางวิธีการที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องที่เกิดระหว่างการทำงานให้น้อยที่สุด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญอีก ประการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ผู้ที่มีแรงจูงใจจะมีความพยายามและแรงกระตุ้นในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายโดยไม่ย่อท้อและพร้อมเผชิญกับอุปสรรคที่ทำทลายความสามารถอยู่เสมอ และแสดงพฤติกรรมแห่งความมุ่งมั่นอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นจะเป็นผลงานที่มีคุณภาพสูงและสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985, p.223-369 อ้างถึงใน สุจิตรา พันธศรี, 2559, น.2-3) กล่าวว่า การที่บุคคลใดจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) คือแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะประสบผลสัมฤทธิ์ตาม มาตรฐานความเป็นเลิศ (standard of excellence) ที่ตนเองตั้งไว้เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งการทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมและสังเคราะห์ออกมาเป็นแนวคิดชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางในการจัดการภายในโรงเรียนเป็นอย่างดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและปลูกฝังให้บุคลากรมีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพราะจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีและงานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาและนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

การเป็นผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความเหมาะสมในด้านคุณวุฒิ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานของผู้บริหารไว้ ความสามารถในการบริหารจัดการต่างๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งครูสามารถรู้และประเมินได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันในแต่ละวัน หรือประเมินจากผลงาน รางวัลต่าง ๆ ที่ผู้บริหารได้รับ แต่สิ่งที่สำคัญอีกประการ คือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่ภายใน ทั้งสามสิ่งประกอบกันจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ทิศทางที่ดีได้

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบการประเมินแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ว่าอยู่ในระดับใด โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเองและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในทุก ๆ งานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผล อีกทั้งนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

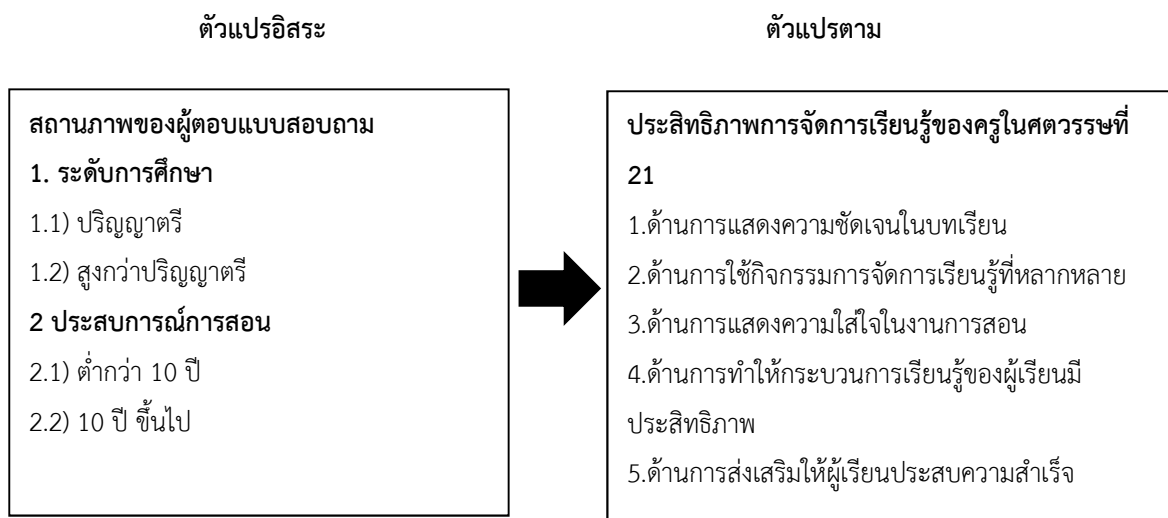
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ตามการประเมินของครูจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland อ้างใน ,(ดร.ชนิ จิตคำรพ,2561,6) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผนงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 110 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ คือครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1979) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยทำการสุ่มแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบางบ่อ วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยศึกษาตามแนวคิดของ McClelland (ดร.รชนี จิตคำรพ 2561,6) ใน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความทะเยอทะยาน
2. ด้านความกระตือรือร้น
3. ด้านความกล้าเสี่ยง
4. ด้านความรับผิดชอบต่อนอง
5. ด้านการวางแผนงาน
6. ด้านความมีเอกลักษณ์

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความทะเยอทะยาน	จำนวน	5 ข้อ
2. ด้านความกระตือรือร้น	จำนวน	5 ข้อ
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	จำนวน	5 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบต่อนอง	จำนวน	5 ข้อ
5. ด้านการวางแผนงาน	จำนวน	5 ข้อ
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	จำนวน	5 ข้อ

โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนตามแนวคิดของ (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ น้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด เมื่อสร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ เพื่อนำไปหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3. หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา (The Index of Item Objective Congruence= IOC) การหาคุณภาพเครื่องมือได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนพลุเจริญ จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ไปยังครูในโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครู โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์การประเมินของครูที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยภาพรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบ โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 น. 103) ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนโดยการทดสอบค่าที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ความถี่ (frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- การทดสอบค่าที (t-test) ชนิดกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**ตอนที่ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 1**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนบางบัว
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 87 คน และได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด
86 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดังตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

(n = 86)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	42	48.8
2. หญิง	44	51.2
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และเป็นเพศ
หญิง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

(n = 86)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 35 ปี	44	51.2
2. 35 ปีขึ้นไป	42	48.8
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 และมีอายุ
35 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา

(n = 86)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ปริญญาตรี	46	53.5
2. สูงกว่าปริญญาตรี	40	46.5
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

(n = 86)

ประสบการณ์การสอน	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 10 ปี	44	51.2
2. 10 ปีขึ้นไป	42	48.8
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 ประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การประเมินของครูต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์การประเมินของครูต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 6 ด้าน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการวางแผนงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน บางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม

(n = 86)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	ความทะเยอทะยาน	4.85	0.42	มากที่สุด
2	ความกระตือรือร้น	4.84	0.44	มากที่สุด
3	ความกล้าเสี่ยง	4.83	0.46	มากที่สุด
4	ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.90	0.36	มากที่สุด
5	การวางแผนงาน	4.86	0.42	มากที่สุด
6	ความมีเอกลักษณ์	4.82	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.84	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.36) การวางแผนงาน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.42) ความทะเยอทะยาน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. =

0.42) ความกระตือรือร้น ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.44) ความกล้าเสี่ยง ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.46) และความมีเอกลักษณ์ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความทะเยอทะยาน

(n = 86)

ความทะเยอทะยาน		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การแสดงความต้องการประสบความสำเร็จ	4.87	0.45	มากที่สุด
2	การมุ่งแข่งขันในการทำงาน	4.86	0.41	มากที่สุด
3	การคาดหวังความสำเร็จในการบริหารงาน	4.87	0.45	มากที่สุด
4	การพยายามปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา	4.85	0.43	มากที่สุด
5	การมีผลงานดีเด่นเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม	4.80	0.54	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.85	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การแสดงความต้องการประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.45) การคาดหวังความสำเร็จในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.45) การมุ่งแข่งขันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.41) การพยายามปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.43) และการมีผลงานดีเด่นเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความกระตือรือร้น

(n = 86)

ความกระตือรือร้น		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ	4.84	0.50	มากที่สุด
2	การเอาใจใส่และบริหารงานด้วยความกระตือรือร้น	4.85	0.49	มากที่สุด
3	การไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค	4.83	0.46	มากที่สุด
4	การมุ่งมั่นในการบริหารงาน	4.88	0.35	มากที่สุด
5	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ	4.83	0.57	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.84	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การมุ่งมั่นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.35) การเอาใจใส่และบริหารงานด้วยความกระตือรือร้น ($\bar{X} =$

4.85, S.D. = 0.49) การบริหารงานอย่างเต็มความสามารถ (\bar{X} = 4.84, S.D. = 0.50) การไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค (\bar{X} = 4.83, S.D. = 0.46) และการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ (\bar{X} = 4.83, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความกล้าเสี่ยง

(n=86)

ความกล้าเสี่ยง		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การมุ่งมั่นที่มีความยากและท้าทาย	4.83	0.57	มากที่สุด
2	การตัดสินใจเด็ดขาด	4.77	0.62	มากที่สุด
3	การแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว	4.79	0.57	มากที่สุด
4	การบริหารงานด้วยความถูกต้องและเหมาะสม	4.87	.040	มากที่สุด
5	การมุ่งมั่นความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว	4.90	0.37	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.83	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.83, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การมุ่งมั่นความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.37) การบริหารงานด้วยความถูกต้องและเหมาะสม (\bar{X} = 4.87, S.D. = 0.40) การมุ่งมั่นที่มีความยากและท้าทาย (\bar{X} = 4.83, S.D. = 0.57) และการแก้ปัญหาได้อย่างเด็ดเดี่ยว (\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.57) การตัดสินใจเด็ดขาด (\bar{X} = 4.77, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

(n = 86)

ความรับผิดชอบต่อตนเอง		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง	4.88	0.35	มากที่สุด
2	การรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	4.91	0.33	มากที่สุด
3	การยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน	4.85	0.47	มากที่สุด
4	การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.88	0.38	มากที่สุด
5	การพยายามแก้ไขเมื่อมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.86	0.48	มากที่สุด
ผลเฉลี่ยรวม		4.90	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ (\bar{X} = 4.91, S.D. = 0.33) การรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง (\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.35) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ (\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.38) การพยายามแก้ไขเมื่อมี

อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.48$) และการยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.47$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการวางแผนงาน (n = 86)

การวางแผนงาน		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การมีระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน	4.91	0.33	มากที่สุด
2	การบริหารงานด้วยความสุขุม รอบคอบ	4.86	0.41	มากที่สุด
3	การเลือกบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม	4.81	0.62	มากที่สุด
4	การวางแผนเตรียมการในการรับมือกับปัญหา	4.85	0.49	มากที่สุด
5	การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน	4.88	0.38	มากที่สุด
ผลเฉลี่ยรวม		4.86	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การมีระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.91, S.D. = 0.33$) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.88, S.D. = 0.38$) การบริหารงานด้วยความสุขุม รอบคอบ ($\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.41$) การวางแผนเตรียมการในการรับมือกับปัญหา ($\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.49$) และการเลือกบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.81, S.D. = 0.62$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านความมีเอกลักษณ์ (n = 86)

ความมีเอกลักษณ์		\bar{X}	SD.	ระดับ
1	การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.79	0.57	มากที่สุด
2	การเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น	4.79	0.57	มากที่สุด
3	การแสดงความคิดเห็นในสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา	4.80	.052	มากที่สุด
4	การรู้สึกพอใจเมื่อรู้ว่าสิ่งที่ทำแตกต่างจากผู้อื่น	4.85	0.44	มากที่สุด
5	การมีอิสระในการบริหารงาน	4.86	0.41	มากที่สุด
ผลเฉลี่ยรวม		4.82	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 5 ข้อ คือ การมีอิสระในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.86, S.D. = 0.41$) การรู้สึกพอใจเมื่อรู้ว่าสิ่งที่ทำแตกต่างจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.85, S.D. = 0.44$) การแสดงความคิดเห็นในสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.52$) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.57$) และการเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น ($\bar{X} = 4.79, S.D. = 0.57$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์สอน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.12 และ 4.13

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 86)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี (n=46)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=40)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความทะเยอทะยาน	4.78	0.55	4.93	0.18	-1.60	0.953
ความกระตือรือร้น	4.77	0.55	4.92	0.25	-1.69	0.263
ความกล้าเสี่ยง	4.80	0.51	4.85	0.38	-1.55	0.322
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.83	0.40	4.92	0.29	-0.46	0.943
การวางแผนงาน	4.82	0.51	4.91	0.27	-0.96	0.958
ความมีเอกลักษณ์	4.75	0.51	4.89	0.38	-1.34	0.207
รวม	4.79	0.48	4.90	0.28	-126	0.572

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประเมินทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การสอน (n = 86)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ	ประสบการณ์การสอน				t	Sig
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 46)		10 ปีขึ้นไป (n = 40)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความทะเยอทะยาน	4.82	0.48	4.87	0.36	-0.52	0.26
ความกระตือรือร้น	4.79	0.52	4.89	0.34	-1.04	0.04
ความกล้าเสี่ยง	4.78	0.50	4.87	0.41	-0.90	0.10
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.86	0.35	.493	0.37	-0.34	0.56
การวางแผนงาน	4.81	0.47	4.90	0.35	-1.00	0.08
ความมีเอกลักษณ์	4.90	0.35	4.89	0.41	-1.42	0.03
รวม	4.80	0.44	4.88	0.36	-0.93	0.16

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่มีประสบการณ์การสอน ปีขึ้นไป ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในด้านความ 10 ทะเยอทะยานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5

2. กลุ่มตัวอย่างมีการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความทะเยอทะยาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2.2 ด้านความกระตือรือร้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร โรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2.3 ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2.4 ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2.5 ด้านการวางแผนงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

2.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์สอน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางป๋อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างประเมินทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความกระตือรือร้น โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในด้านความทะเยอทะยานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามจุดประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าครูประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทเป็นผู้นำและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน จำเป็นจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับสูงจึงจะทำให้สามารถนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ดร.ชนิ จิตคำพร (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 และพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านการวางแผนงาน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในลำดับต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยานเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สูงสุดคือ ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ทองเงิน และตรีภูมิ นรินทร์ ตรีตรีศวร (2563) ที่ได้ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านการวางแผนงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความกระตือรือร้น ตามลำดับ เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ กิรติภาพัชร์ กษิตติศ และ นริสนันท์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่ต่ำสุดคือ ด้านความกระตือรือร้น และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะปัน (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการ บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สูงสุดคือ

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน และ ด้านความกล้าเสี่ยง ตามลำดับ

2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนตามการประเมินของครูพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันประเมิน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประเมินทุกด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในด้านความกระตือรือร้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ การสอน 10 ปีขึ้นไป มีการประเมินต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในด้านความกระตือรือร้นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ดร.ชนัน จิตคำรพ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง
2. ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค พร้อมเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อนำไปพัฒนาต่อ
3. ด้านความกล้าเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารจึงต้องมีการตัดสินใจเด็ดขาด จะต้องวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและตัดสินใจล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรมุ่งแก้ปัญหามากกว่าหนีปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
5. ด้านการวางแผนงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรพิจารณาถึงความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ
6. ด้านความมีเอกลักษณ์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเป็นตัวของตัวเอง พิจารณาถึงเหตุและผลก่อนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานถือเป็นความสำเร็จในการทำงานของตนเองและมีผลดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น ตลอดจนมีความสนใจสถานการณ์และสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

2. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความทะเยอทะยานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีผลงานดีเด่นเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม ดังนั้นผู้บริหารควรมีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งก้องค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค พร้อมเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อนำไปพัฒนาต่อ มองความท้าทายเป็นเรื่องสนุก และเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม

4. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจเด็ดขาด ดังนั้นผู้บริหารควรตัดสินใจเด็ดขาดไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่สะสมกันมาในอดีตหรือปัญหาในปัจจุบันเท่านั้น แต่จะต้องวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและตัดสินใจล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการตัดสินใจที่มีวิสัยทัศน์

5. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งแก้ปัญหามากกว่าหนีปัญหาเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และพยายามปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

6. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านการวางแผนงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเลือกบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาถึงความเหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

7. จากผลการวิจัยพบว่า ครูประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และการเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบเลียนแบบผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเป็นตัวของตัวเอง พิจารณาถึงเหตุและผลก่อนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานใดๆ

8. จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูประเมินทุกด้านไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็นทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นฐานในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน ทำให้เกิดความเป็นอิสระและคล่องตัวในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะบุคลากรจะมี

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันหรือไม่ก็มีการปฏิบัติงานและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน

9. จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมไม่ต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้านยกเว้นความกระตือรือร้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การสอน 10 ปีขึ้นไปมีการประเมินต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในด้านความกระตือรือร้นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ด้านที่มีการประเมินแตกต่างกันอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ส่งผลต่อมุมมองในการบริหารงานของผู้บริหารไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับ สิริพร ยศ ธนวรกุล (2561) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ดังนั้นใน การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่กว้างขึ้น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งวิทยฐานะ เป็นต้น
3. ควรศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- กชพรพรรณ สุธิทธิรัฐพงศ์. (2561).บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 4อำเภอของจังหวัดสงขลา.งานวิจัยหลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่:จังหวัดสงขลา
- กิตติศักดิ์ เชื้อนวนวงศ์ ทศพล ธีระพร และสิทธิพร เขาอู่. (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (2564ของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย สังกัดสำนักบริหารงาน 7การศึกษา.วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ฉบับที่4 4: มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
- กิริติภาพพัชร กษิตติศ และ นริสนันท์ เดชสุระ. (2561).การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต .2วารสาร วิจัยราชภัฏกรุงเทพฯปีที่ ฉบับที่3 กันยายน 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา :2561แคมป์ส./(/.(2563บทบาทผู้บริหาร./สืบค้นจาก <https://campus.campus-star.com/jobs/.126849html>

- จารุวรรณ อคะปัน (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต .1** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษากำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- ชโยดม หล้าแสนเมือง (2557). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดหน่วยข่าวกรองทางทหาร. จันทรเกษมสาร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**
- ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**
- ชาติรี เพชรรัตน์ (2563). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย: คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ**
- ดร.ชนัน จิตคำพร. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่**
- นารีรัตน์ ประภาศิริ. (2565). **คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดี สืบค้นจาก <http://kmintra.tistr.or.th/kmintra/?p=1201>**
- นุชจรรย์ หงส์เหลี่ยม. (2559). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาแพทย์ คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล**
- พัศรินทร์ ก่อเลิศวงศ์ อัมพร ศรีประเสริฐสุข พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล. (2558) **การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วารสารราชพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ**
- พิมพ์ชนก ทองเงิน และ ตรีภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2562). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ .12** สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- พิรจิต บุญบันดาล. (2551). **คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลขององค์การ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง**
- มธุรส มีเกษ. (2563). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือพื้นที่กลุ่ม A. โครงการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ ประจำปี พ.ศ.2564 พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร**
- รติ บำรุงญาติ (2557). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่พยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรขนส่ง. วารสารจันทรเกษมสาร: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. (2562). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**
- วาสนา คำด้วง. (2560). **ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยวงวไลดุกุล**
- วิทยาลัยเทคนิคลำปาง. (2560). **ลักษณะของผู้บริหารที่ดี/สืบค้นจาก <https://lit.ac.th/2017/20-37>**

- ศศธร บริสุทธิ์นฤดม. (2558). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง.วารสารวิชาการ ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่8 ฉบับที่2 มหาวิทยาลัยศิลปากร:มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563).**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี**.วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา:วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมพล จีระพรชัย. (2550).**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก**.วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สร้อยกัญญา โปธิสมภาพวงษ์. (2557).ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรีลพบุรีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545).**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2)**.กรุงเทพฯ:ราชกิจจานุเบกษา
- สิริพร ยศธนาวรกุล. (2561).**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต7**. งานนิพนธ์ หลักสูตรศึกษา มหาบัณฑิต. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุจิตรา พันธศรี. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในกา ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุธีรัชต์ ซาติ. (2563).**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**.กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาร์ เอส กรู๊ป.(2563).**คุณสมบัติผู้บริหารที่ดี และ Passion ในการบริหารองค์กร./**สืบค้นจาก
[https://www.rs.co.th/th/7McClelland, D.C.\(1985\).Human motivation. Chicago: Scott,Foresman.](https://www.rs.co.th/th/7McClelland, D.C.(1985).Human motivation. Chicago: Scott,Foresman.)