

342.12012

๙๙๑๙๓

๘.3

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 1

ปริญญาโท

ของ

เลิศศิลป์ รัตนสุลิก

23 ต.ค. 2539

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

197093

๓ ๗๔๖๖๗

การศึกษาแรงจูงใจเพื่อสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 1

บทคัดย่อ
ของ
เลิศศิลป์ รัตนมุสิก

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2538

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 และเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ในปีการศึกษา 2537 จำนวน 627 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้จังหวัดเป็นชั้น แล้วนำมาจับฉลากด้วยกรรเพียบตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie And Morgan) พร้อมทั้งจำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน

2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้าน

ความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการได้รับคัดเลือก และการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF WORK ACHIEVEMENT MOTIVES OF THE ASSISTANT ADMINISTRATORS
UNDER OFFICE OF THE NATIONAL PRIMARY EDUCATION COMMISSION
IN EDUCATIONAL REGIONS 1

AN ABSTRACT

BY

LERTSILP RATTANAMUSIK

A thesis Submitted in partial fulfillment of the requirement for
the Master of Education degree in Education Administration
at Srinakharinwirot University

October 1995

The purposes of this study aimed for the study of work achievement motives of assistant administrators under Office of the National Primary Education Commission in Educational Regions 1, and compare this work achievement motives of assistance administrators, as segregated by sex and position assumption.

Population applied on this study were ; 627 assistance administrators comprised of assistance school principals and assistance school directors, in schools under office of the national Primary Education Commission in Educational Regions 1 for educational year 2537. sample groups were selected by method of stratified random sampling total of 238 persons were randomly picked by using Krejcie and Morgan table.

The work achievement motives was the rating-scale questionnaire. The statistic which was used for analyzing data were mean, standard deviation, and t-test.

The main research finding were summarized as follows:

1. From study of work achievement motives of the assistance administrators under Office of the National Primary Education Commission in Educational Regions 1, revealed as high in Overall categories, When considered by each category found that all six categories were closed as high in work achievement motives.

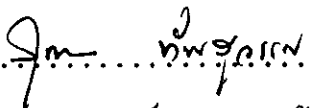
2. Overall work of assistance administrators, both male and female, under Office of the National Primary Education Commission in Educational Regions 1, were not differed. When considered by each category found that male and female assistance administrators were differed in work achievement motives for a significant statistic

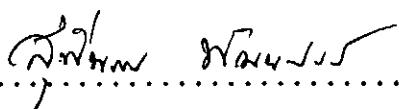
of 0.05 level in the category of Energetic, Individual Responsibility for other categories were similar in work achievement motives.

3. Assistance administrators under Office of the National Primary Education Commission in Educational Regions 1, who made his position by and appointment and through competitive examination, were differed in work achievement motives for a significant statistic of 0.05 level in the category of Aspiration, Energetic, Individual Responsibility and Unique of Characteristic. For other categories were similar in work achievement motives.

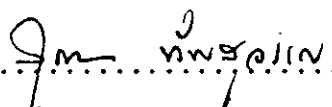
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

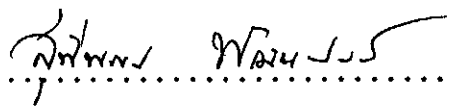
คณะกรรมการควบคุม

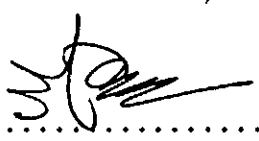
..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..........กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

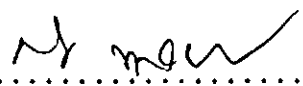
คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ)

..........กรรมการ
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

..........กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ดร. วิจิต สุรติเรืองชัย)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.ศิริยุภา ทัพสุวรรณ)

วันที่ 12 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทัพสุวรรณ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา และกำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบพระคุณ ดร.วิจิต สุรติเรืองชัย ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่า และเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กริทอง อาจารย์ชัยยุทธ บุญยสวัสดิ์ อาจารย์วีรสิทธิ์ กิตติพิเชษฐสรรค์ และอาจารย์สำเร็จ จันทรโรกุล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และความครอบคลุมเนื้อหาของแบบสอบถามในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี และผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และขอขอบคุณผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณเฟื่องลดา รัตนมุสิก เด็กหญิงสิริจิตต์ รัตนมุสิก และเด็กหญิงเปรมกมล รัตนมุสิก ที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดา และครู อาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนสร้างพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
	นิยามศัพท์	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	7
	บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	8
	หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	10
	การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน	12
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	13
	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	15
	ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	20
	องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	30
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	33
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34

บทที่	หน้า
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	56
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	56
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
การอภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถาม	35
3 จำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศและ การเข้าสู่ตำแหน่ง	40
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยรวมทุกด้าน	41
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านความทะเยอทะยาน	42
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านความกระตือรือร้น	44
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านความกล้าเสี่ยง	76
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	47

9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านการรู้จักวางแผนงาน	49
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 เป็นรายชื่อ ด้านความมีเอกลักษณ์	51
11	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน	53
12	เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามการเข้าสู่ตำแหน่งเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน	55
13	ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม เรื่องการศึกษาแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1	79

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โรงเรียน เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติและผลการจัดการศึกษาจะเป็นเช่นใดก็จะเกิดขึ้นที่โรงเรียน ภารกิจหลักของโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยที่ดี

อย่างไรก็ตาม การจะบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เป็นสิ่งสนับสนุนส่งเสริม เช่น สภาพของโรงเรียน สภาพของชุมชน คุณภาพของครู ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 1) เมื่อพิจารณาความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน

ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีบทบาทในการช่วยปฏิบัติงานบริหารโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 11) รวมทั้งช่วยประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อทำงานประสบความสำเร็จได้รวดเร็วขึ้น และนอกจากนี้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นฝ่ายปฏิบัติการที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพราะจะได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ให้ช่วยควบคุมดูแลงานในแต่ละด้าน, เช่น งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครอง หรืองานบริการ ซึ่งขึ้นอยู่กับปริมาณงานของโรงเรียนนั้น ๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย ควบคุมกำกับดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน แต่ผู้ช่วย

ผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นฝ่ายปฏิบัติการ และช่วยประสานงานกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย จึงจำเป็นที่จะต้องมີสมรรถภาพที่พึงประสงค์ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และคุณลักษณะที่ดี รวมทั้งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำเร็จของการทํางานใด ๆ นั้น นักจิตวิทยาหลายคนกล่าวว่าส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทาง (ประหยัด ทองมาก 2530 : 4) อีกทั้ง ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รัชธรรม (2526 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใช้เป็นเครื่องวัดความสำเร็จในชีวิตของมนุษย์ เพราะสิ่งที่แตกต่างกันระหว่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จกับคนที่ล้มเหลวก็คือ แรงจูงใจในตัวผู้ประสบความสำเร็งนั่นเอง และสอดคล้องกับ ประหยัด ทองมาก (2530 : 4) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับแรงจูงใจสูง จะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ และแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สำคัญก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (สุพจน์ สิ้นสุวงษ์วัฒน์. 2527 : 1) เพราะลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะเป็นผู้ไม่ประนีประนอมกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่จะมุ่งมั่นแก้ปัญหาด้วยความอดสาหะพากเพียรไม่ยอมแพ้อุปสรรค

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน นอกจากจะมีภารกิจในการปฏิบัติการสอน และปฏิบัติงานอื่นที่ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายแล้ว บางครั้งอาจจะต้องทําหน้าที่ผู้บริหารไปด้วย ในกรณีที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือกรณีตามแหล่งผู้บริหารว่างลง อีกทั้งในเขตการศึกษา 1 เป็นเขตการศึกษาที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนมาก จึงทําให้จำนวนผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีจำนวนมากตามไปด้วย และโรงเรียนส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมืองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนไม่มากนักน้อย ดังนั้น ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1 จะต้องมีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จึงจะช่วยบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความมุ่งหวังได้

จากเหตุผลดังกล่าว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการวิจัย

ครั้งนี้จะทำให้ทราบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต่าง ๆ ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และได้ทราบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ทั้งเป็นรายชื่อรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้หาแนวทางพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวคิดในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ใน 6 ด้านได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การรู้จักวางแผนงาน และความมีเอกลักษณ์ โดยอาศัยกรอบความคิดของ

แมคเคลเลนด (McClelland) และเครื่องมือของรู้งโรสเฟส สิทธิเวทย์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1 รวมทั้งสิ้น 627 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรในข้อ 2.1 ได้กลุ่มตัวอย่าง 238 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน แบ่งตาม

3.1.1 เพศ

3.1.2 การเข้าสู่ตำแหน่ง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใน 6 ด้านคือ

3.2.1 ความทะเยอทะยาน

3.2.2 ความกระตือรือร้น

3.2.3 ความกล้าเสี่ยง

3.2.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง

3.2.5 การรู้จักวางแผนงาน

3.2.6 ความมีเอกลักษณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา มีความทะเยอทะยานสูง เพื่อบริหารตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความต้องการ เป็นอิสระในการทำงาน การแสดงออกและมุ่งมั่นที่จะทำให้อัตราผลผลิตเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ โดยแยกออกเป็น 6 ด้านคือ

1.1 ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนสำเร็จ โดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการ

ให้ได้ เพื่อให้ฐานะหรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้น ดีขึ้น เติบโตเหนือคนอื่น ให้คนอื่นรู้จักด้วย ผลงาน เลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือฝึกความชำนาญ และต้องการชัยชนะ เมื่อมีการแข่งขัน

1.2 ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกของนิสัยบุคคลที่เต็มใจ เอาใจใส่ และตั้งใจจริงในการทำงาน อาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีความขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้ความคิด อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง สนุกสนานในการทำงานและสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาอันสั้น

1.3 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มี การตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความยากพอเหมาะกับความสามารถ ของตน กล้าได้กล้าเสีย ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ ไม่เชื่อโชคกลางหรือสิ่งมหัศจรรย์ มุ่ง ทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จมากกว่าที่จะทำเพื่อให้เกิดความล้มเหลว

1.4 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัย บุคคลที่มีการรักษาสัญญาหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในผลงานของตน และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ ทำทุกงานเสร็จตามความ พึงพอใจของตนเอง แม้ถูกรบกวนในขณะที่ทำงานก็จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้

1.5 การรู้จักวางแผนงาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคล ที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด มองเห็นสู่ทางในการทำงานอย่างเป็น ขั้นตอน เล็งเห็นการณ์ไกล ทำงานอย่างประณีตและเป็นระเบียบ มีความรอบคอบและ รวบรวมรายละเอียดของข้อมูลก่อนตัดสินใจ ผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตหรือปัจจุบัน และ เลือกผู้ร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

1.6 ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่ เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่น ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำแบบใครในการแก้ปัญหา

2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูที่เข้าสู่ตำแหน่งด้วยการ ได้รับคัดเลือก หรือการสอบคัดเลือก แล้วได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 1 ในปัจจุบันนี้ เพื่อให้ทำหน้าที่ช่วยบริหารโรงเรียน และปฏิบัติการสอน

3. เขตการศึกษา 1 หมายถึง ท้องที่ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศในพระราชกฤษฎีกาแบ่งเขตการศึกษาสำหรับใช้ประโยชน์ในการบริหารการศึกษา ซึ่งครอบคลุมจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 6 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และกรุงเทพมหานคร

4. การเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง วิธีการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งงานวิจัยนี้จำแนกเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก

4.1 การได้รับคัดเลือก หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน โดยผ่านการพิจารณาจาก อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด

4.2 การสอบคัดเลือก หมายถึง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน โดยผ่านการคัดเลือกจาก อ.ก.ค.จังหวัด ด้วยการสอบข้อเขียน และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ค. กำหนด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผู้วิจัยจะเสนอหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
3. การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
4. ทฤษฎีและลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

ตามมาตรา 30 (ข) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523. 2523 : 51-52) ประกอบกับ กฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ได้กำหนดมาตรฐาน ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการไว้ 6 ตำแหน่ง คือ

1. ผู้ช่วยครูใหญ่
2. ผู้ช่วยครูใหญ่ (ระดับ 6)
3. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่
4. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ (ระดับ 7)
5. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
6. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (ระดับ 8)

และคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู พ.ศ. 2535 (เฉพาะสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ) ตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ในส่วนของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดไว้ 3 ระดับ คือ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 109 ตอนที่ 50. 2535 : 54-55)

ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ตำแหน่ง ดังกล่าว พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ได้กำหนดภารกิจหลักของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนไว้ 2 ประเภทคือ

1. ช่วยบริหารโรงเรียน เช่น วางแผนปฏิบัติงานช่วยกำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ช่วยกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากร กิจกรรมนักเรียน ชุรการและการเงิน อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงานโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน
2. ปฏิบัติการสอน เช่น สอนและอบรมนักเรียน เฉพาะสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายสาขาวิชาของกลุ่มประสบการณ์ตามที่หลักสูตรกำหนด และหรืออาจแนะนำหรืออบรมแก่ประชาชนในสาขาวิชาชีพที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตบริการ หรือนอกเขตบริการโรงเรียนแล้วแต่กรณี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 8)

บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 9-12) ได้สรุปบทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งนอกจากจะทำการสอนแล้ว จะต้องปฏิบัติงานเพิ่มในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ในบทบาทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตำแหน่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

และเมื่อเทียบกับงานการบริหารโรงเรียนแล้ว ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะมีบทบาทแยกตามงานการบริหารโรงเรียน 6 งาน ดังนี้

1.1 งานวิชาการ ช่วยกำกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนงานของโรงเรียน กำกับ ติดตาม และนิเทศการสอน จัดหาหลักสูตร เอกสารหลักสูตร และสื่อการสอน นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้ และเผยแพร่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูล จัดทำสถิติต่าง ๆ รวมทั้งจัดการศึกษาอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

1.2 งานบุคลากร ช่วยวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากร กำกับติดตามและนิเทศการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3 งานกิจการนักเรียน ช่วยจัดบริการแนะแนว ห้องสมุดและสื่อการสอน ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

1.4 งานธุรการและการเงิน ช่วยดูแล ควบคุมงานธุรการการเงินให้เป็นไปตามระเบียบ รวมทั้งช่วยเหลือและให้บริการแก่ครูให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.5 งานอาคารสถานที่ ช่วยพัฒนาอาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐานเป็นที่นิยมของประชาชน และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงรักษาอาคารสถานที่

1.6 งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน รวมทั้งช่วยอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพให้แก่ประชาชน

2. บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเมื่องานที่ปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากครูผู้สอน โดยจะมีบทบาทในการปกครองระหว่างหัวหน้าสถานศึกษา ครู นักเรียน ภารโรง และบุคลากรในชุมชน การประสานงานที่ดีจะช่วยให้งานกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ช่วยให้นักบุคลากรทำงานได้ตามหน้าที่ ไม่ขัดข้องกันและลดความขัดแย้งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ช่วยเหลือการวางแผนของโรงเรียน ได้แก่ การแบ่งงาน กำหนดความรับผิดชอบ กำหนดแนวทางปฏิบัติ

2.2 ช่วยเหลือในการปฏิบัติตามแผน ได้แก่ การกำกับ ติดตาม นิเทศ
แก้ไขปัญหา ติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

2.3 ช่วยจัดกิจกรรมเสริมเพื่อการประสานงาน เช่น การประชุมพบปะ
สังสรรค์ เพื่อการแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางปฏิบัติสร้างความคุ้นเคย ชี้แจง คำสั่ง
หรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยเหลือการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งทางวาจาและ
เอกสาร

3. บทบาทของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้รักษาการในตำแหน่ง
ผู้บริหารโรงเรียน

ตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
สรุปได้ว่า ในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนว่างลง หรือผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ โรงเรียนที่มีผู้ช่วย 1 คน ผู้ช่วยจะเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง
ผู้บริหารโรงเรียนนั้น แต่โรงเรียนใดมีผู้ช่วยหลายคน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42
ในระดับ 1-7 ผู้มีอำนาจ หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ระดับ 8
ผู้มีอำนาจ หมายถึง เลขาธิการคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะแต่งตั้งผู้ช่วย
คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนรักษาการในตำแหน่งเรียงลำดับไว้ล่วงหน้า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
คนใดได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รักษาการในตำแหน่งจะมีบทบาท ดังนี้

3.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียน โดยมีบทบาทตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ทุกอย่าง เช่น การวางแผนและการดำเนินการบริหารโรงเรียน

3.2 เป็นกรรมการอื่น ๆ ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่ง เช่น
กรรมการกลุ่มโรงเรียน เลขานุการคณะกรรมการศึกษา เป็นต้น

หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

คณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 :
22-36) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

1. ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ปริมาณและคุณภาพของงานตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ (รับเงินเดือนในระดับ 5-6) จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการช่วยบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ไปจนถึงโรงเรียนขนาดกลาง จำนวนบุคลากร อาคารสถานที่ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา และจำนวนนักเรียนมากขึ้น

สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพการสอน การอบรมต้องเทียบได้ไม่ต่ำกว่าการปฏิบัติการสอน การอบรมของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2

ถ้าผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ผู้ใดมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด และได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค.กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7

2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ปริมาณและคุณภาพงานตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (รับเงินเดือนในระดับ 6-7) จะมีหน้าที่ และความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการช่วยบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มาก จำนวนบุคลากร อาคารสถานที่ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา และจำนวนนักเรียนมากเป็นพิเศษ สำหรับหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพการสอน การอบรมนักเรียนต้องเทียบได้ไม่ต่ำกว่าการปฏิบัติการสอน การอบรมของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3

ถ้าผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนผู้ใดมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.กำหนด และได้ผ่านการประเมิน ตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 8 ได้เป็นพิเศษเฉพาะราย เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 8

การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 3-4) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ดำเนินการโดยสรุปได้ 2 วิธีคือ

1. การคัดเลือก หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนในลักษณะต่อไปนี้

1.1 การให้ อ.ก.ค.กรม หรือ อ.ก.ค.จังหวัด เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาอย่างกว้างขวาง ถ้าไม่สามารถที่จะหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะได้ ก็ให้พิจารณาขออนุมัติ ก.ค. ก่อนที่จะทำการคัดเลือก

1.2 การให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 สั่งย้ายข้าราชการครูโดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.ค. ในกรณีต่อไปนี้

1.2.1 การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 1 ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 3-5

1.2.2 การย้ายสับเปลี่ยนระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 5-6

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตัวบุคคลแต่ละตำแหน่ง แต่ละโรงเรียนเป็นคราว ๆ ไป

2. การสอบคัดเลือก หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนในลักษณะต่อไปนี้

2.1 ประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยการสอบข้อเขียน หรือสัมภาษณ์ หรือทดสอบการปฏิบัติงาน หรือความเหมาะสมของบุคคล ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ พ.ศ.2531

2.2 ตามหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2537 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 3) คือการให้ อ.ก.ค.จังหวัดดำเนินการคัดเลือก แยกตามตำแหน่ง โดยการสอบข้อเขียนและประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยพิจารณาตามหลักสูตรที่ ก.ค.กำหนด ซึ่งปัจจุบันนี้ได้เริ่มใช้หลักเกณฑ์นี้ตั้งแต่ 11 กุมภาพันธ์ 2537 เป็นต้นไป

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

นักจิตวิทยา และนักการศึกษาหลายคน ได้ให้ความหมายของคำว่า "แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์" ไว้ดังนี้ แมคเคลแลนด์ (จินตนา อินทรไทย. 2525 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1953 : 110 - 111) ได้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม (Standard Of Excellence) หรือทำให้ดีกว่าบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จหรือล้มเหลว

นอกจากนี้ มีผู้ให้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้อีกมาก เช่น แอทกินสัน (เมธีโพธิพัฒน์. 2523 ; อ้างอิงมาจาก Atkinson. 1966 : 240-241) อธิบายว่าเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยเทียบเคียงกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจ เมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ ส่วน ฮิลการ์ด (มาลาวิธานนท์ 2515 ; อ้างอิงมาจาก Hilgard. 1967 : 153) นิยามว่าคือ แรงจูงใจชนิดหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีการกระทำ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม แต่วิตเลอร์ (มาริสา รัชปัตย์. 2532 : 25; อ้างอิงมาจาก Vidler. 1977 : 67-68) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นกระบวนการของการวางแผนการกระทำ และความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ ซึ่งจะตรงข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน แต่จะเกี่ยวกับการวางแผนและความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ

สำหรับเชคคอร์ด และแบคแมน (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : อ้างอิงมาจาก Secord And Backman. 1964 : 586) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ถ้ามีการท้าทายกับมาตรฐานความประพฤติดแต่ละบุคคลจะต้องสนองต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ กัน ถ้าบุคคลที่ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูงจะพยายามอย่างมากเพื่อให้ไปถึงมาตรฐาน ส่วนบุคคลที่ไม่ได้ตั้งมาตรฐานสำหรับตนเองสูง ก็จะมี ความพยายามน้อย และมีความรู้สึกลังเลไม่สนใจเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ ซึ่งเป็นเครื่องแสดงว่า บุคคล 2 จากพวกนี้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกัน และประสาธ บัณฑิตวงกูร (2516 : 3) ก็ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าหมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านการทำงานหรือการศึกษา โดยมุ่งแข่งกับมาตรฐาน อันดีเยี่ยม และนอกจากนี้ สมคิด บุญเรือง (2516 : 7) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าอาจแสดงได้อย่างหนึ่งอย่างใด ตามลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. การที่ต้องการให้งานที่ตนเองทำมีความสำเร็จในระดับสูง หรือด้วยมาตรฐานอันสูง (Standard Of Excellence)
2. งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ (Unique Of Characteristic) เป็นงานที่ทำให้สำเร็จอย่างดี และมีลักษณะเป็นของตน ซึ่งจะชี้ให้เห็นความสำเร็จของบุคคล
3. งานที่ต้องใช้เวลานาน (Long Term Of Work) ลักษณะหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ ต้องการความตั้งใจที่ยาวนานในจุดมุ่งหมายที่งานนั้น และเป็นงานที่จะสามารถทำได้สำเร็จในชีวิต

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอาศัยศักยภาพของตนเองมากระตุ้นหรือผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะมุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 ; อ้างอิงมาจาก Murray. 1938 : 152-216) ได้รวบรวมความต้องการทางจิตของมนุษย์ไว้ 28 ชนิด และในจำนวนนี้มีความต้องการเอาชนะและประสบผลสำเร็จ (Need For Achievement) รวมอยู่ด้วย และเป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Needs) ว่าเป็นความต้องการทางจิตที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ยากให้ประสบกับความสำเร็จ
 2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลนด์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 36-62) ได้เน้นแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการคือ
 - 2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว
 - 2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ หรือรักใคร่ชอบพอกับคนอื่น จึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคล
 - 2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหากทำอะไรได้เหนือคนอื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงเป็นผู้ที่พยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- อีกทั้งผลวิจัยของแมคเคลแลนด์ (กิตติมา ปรีดีติลก. 2529 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1962 : 99-112) พบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ บุคคลต่อไปนี้

1. คนที่ได้ใช้ความสามารถพอสมควร มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
2. ชอบทำงานที่เป็นปัญหามากกว่างานที่ไม่มีปัญหา ไม่ชอบการบดบังให้เป็นไปตามโอกาส
3. มุ่งจะให้เกิดความสำเร็จในตนเองมากกว่า เพื่อจะได้รับสิ่งตอบแทนจากความสำเร็จนั้น
4. ชอบมีการเปลี่ยนแปลง และชอบหาข่าวสารจากสิ่งที่ย้อนกลับ (Feed Back) มาปรับปรุงงาน

3. ทฤษฎีจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์ (Maslow's Theory Of Motivation)

มาสโลว์ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 245-247) ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตามลำดับความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

- 3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
- 3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
- 3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
- 3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs)
- 3.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เช่นเดียวกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความต้องการด้านความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ จะตรงกับความต้องการในลำดับที่ 5 ของมาสโลว์คือต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเข้าใจตนเองตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ เข้าถึงความสามารถ ความเข้าใจ และศักยภาพของคน ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อน และจุดบกพร่องของตนเอง ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการจะเป็นคนชนิดที่ตนจะเป็นได้ดีที่สุด ท้าความเข้าใจกับตนเอง ได้ถูกต้อง ท้าให้มีความสุข และประสบผลสำเร็จในการทำงานได้เต็มความสามารถของตน

4. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

เฮอริชเบอร์ก (กิตติมา ประทีติติก. 2529 : 161-162) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ สรุปได้ 2 อย่างคือ

4.1 องค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) หรือองค์ประกอบ แห่งความพอใจในงาน ได้แก่

- 4.1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 4.1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 4.1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- 4.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 4.1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

4.2 องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบ สุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่

- 4.2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy And Administration)
- 4.2.2 วิธีการปกครอง บังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 4.2.3 เงินเดือน (Salary)
- 4.2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal Supervision)
- 4.2.5 สภาพะการทำงาน (Working Conditions)

จากทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการในระดับสูง ถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ จะตรงกับลำดับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เช่นเดียวกัน

5. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแอทคินสัน

แอทคินสัน (รุ้งโรสเฟส สิทธิเวชย์. 2534 : 21-22; อ้างอิงมาจาก Atkinson. 1966 : 240-241) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินผลจากตัวเองหรือบุคคลอื่น

โดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการประเมินอาจเป็นที่พอใจเมื่อกระทำจนสำเร็จ หรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้ และยังได้กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าจะต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ 3 ประเด็นคือ

5.1 แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive To Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งแรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จเขาก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5.2 โอกาสของความสำเร็จ (Probability Of Success) ถ้างานที่ทำไม่ยากหรือง่ายเกินไป บุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำง่ายหรือยากมากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะไม่คิดว่าเขาจะมีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลว

5.3 คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value Of Success) บุคคลจะมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากยิ่งขึ้น ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานยากตรงกันข้าม ถ้างานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นงานง่าย เขาก็จะไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าไร

6. ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวพุทธศาสนา

ในทางพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ผลักดันให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ 4 ประการ (พระเทพเวที. 2532 : 38 - 44) ได้แก่

6.1 แรงจูงใจที่เกิดจากความกลัวที่เรียกว่า "ภยะ" หรือความกลัวการถูกลงโทษ ความกลัวการถูกลงโทษนี้เป็นแบบที่หยาบของความกลัว เป็นความกลัวที่ซ่อนความกลัวนี้คือเป็นความกลัวที่มนุษย์สร้างซ้อนขึ้นมาอีกขึ้นหนึ่งจากความกลัวภัยอันตรายสามัญที่เป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว มนุษย์ที่มีกำลังอำนาจมากกว่ามักจะหาประโยชน์จากความกลัวนี้ โดยยกเอาภัยอันตรายที่มนุษย์กลัวอยู่แล้วขึ้นมาชูว่า ถ้ามนุษย์ที่อยู่ใต้อำนาจ กระทำหรือไม่กระทำอย่างนั้น ๆ ก็จะทำให้เกิดภัยอันตรายขึ้น ความกลัวเหล่านี้เป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มนุษย์บุุณชนดิ้นรนทำการต่าง ๆ เช่น แสวงหาอาหาร จัดสร้างที่อยู่อาศัย เร่งรัดป้องกันอันตราย และเตรียมการสร้างสรรคสิ่งต่าง ๆ ความกลัวทั่ว ๆ ไป นี้มีหลายระดับ เริ่มตั้งแต่ความกลัว

ที่พยายามถึงความกลัวปราณีต ซึ่งไม่เกี่ยวกับการลงโทษจากบุคคลอื่น หรืออำนาจบังคับใด ๆ เช่น กลัวความเสื่อม ความทุกข์ เป็นต้น

6.2 แรงจูงใจที่อยากได้รับรางวัลหรืออยากได้รับผลตอบแทนต่อการกระทำของตนเองในลักษณะที่มีผู้มอบให้หรือมีอำนาจศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาล แรงจูงใจแบบนี้ก็คล้ายกับความกลัว คืออาจจะหยาบมากจนไม่ใส่ใจความดีงาม ไม่มีคุณค่าทางจริยธรรมอย่างแท้จริง แรงจูงใจชนิดนี้ทางพุทธศาสนาเรียกว่า "ตัณหา" เป็นแรงจูงใจที่อยากได้รับวัตถุสิ่งของบำรุงบำเรอ ประนเปรอความสุขส่วนตัว หรือจะเรียกแบบปัจจุบันก็คือแรงจูงใจแบบธุรกิจ การให้รางวัลก็คือ การใช้ประโยชน์จากความอยากได้ของมนุษย์ โดยยกเอาสิ่งที่บุคคลอยากได้ขึ้นมาเป็นเครื่องล่อ และกำหนดการกระทำหรือไม่กระทำบางอย่างขึ้นมาเป็นเงื่อนไขสำหรับการที่จะได้เครื่องล่อนั้น ๆ แรงจูงใจแบบนี้ย่อมนำมาซึ่งความโลภ การแย่งชิง เอาเปรียบ ทุจริต โกง ตลอดจนการพยายามหาทางให้ได้ผลประโยชน์หรือสิ่งที่อยากได้โดยทางลัด แรงจูงใจที่เกิดจากตัณหาหรือความอยากนี้แบ่งออกได้เป็น 3 จำพวก ได้แก่

6.2.1 กามตัณหา คือ ความอยากในสิ่งที่น่าใคร่ น่าปรารถนา น่าพอใจในรูป รส กลิ่น เสียง และสัมผัส

6.2.2 ภาวตัณหา คือ ความอยากเป็นนั่น เป็นนี่ เช่น อยากเป็นดารา อยากเป็นเศรษฐี เป็นต้น

6.2.3 วิภวตัณหา คือ ความอยากไม่เป็นนั่นเป็นนี่ อยากพ้นไปจากภาวะที่ไม่ปรารถนา

ตัณหาทั้ง 3 จำพวกนี้ทำให้เกิดอุปทาน คือความยึดมั่นถือมั่น และทำให้เกิดเจตจำนงในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ (ชัยพร วิชาวุธ. 2535 : 137)

6.3 แรงจูงใจที่เกิดจากความอยากเด่น อยากเหนือบุคคลอื่น อยากครอบงำเอาชนะผู้อื่น หรือความมกัใจใหญ่โตสูง ใหญ่เด่น ซึ่งแรงจูงใจนี้ทางพุทธศาสนาเรียกว่า "มานะ" มานะในทางพุทธศาสนาถือว่าเป็นกิเลส มานะนี้ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจมีความเคารพในตนเอง

6.4 แรงจูงใจที่ถูกต้องที่แท้จริงที่พึงปรารถนาทางพุทธศาสนาเรียกว่า "ฉันทะ" ฉันทะ แปลว่า ความรัก ความอยาก ความปรารถนา ความพอใจ ฉันทะนี้แบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ

6.4.1 เป็นความไม่รู้อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ ปรารถนาจะเข้าถึงตัว
สัจธรรม

6.4.2 เป็นความไม่ตี ไม่ความตี อยากรู้ได้ตี ความไม่ปรารถนาในสิ่ง
ที่ตีงาม คือต้องการทำให้สิ่งที่ตีงามเกิดขึ้น ต้องการทำให้สิ่งที่ตีงามให้เกิดขึ้นจริง
เมื่อต้องการทำให้สิ่งที่ตีงามเกิดขึ้น บุคคลก็ต้องกระทำหรืออะไรที่จะทำให้เกิดความรัก
ในการทำงาน หรือรักงาน เวลาทำงานก็จะทำอย่างมีความสุข

จากทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวพุทธศาสนาที่กล่าวมาแล้ว พบว่ามีความคล้ายคลึงกับ
ทฤษฎีลำดับขั้นตามความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ โดยเริ่มจากขั้นต่ำที่เน้นความปลอดภัย
ทางร่างกาย แล้วพัฒนาไปสู่ขั้นสูง ๆ คือ มีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง
ปราศจากการบังคับ หรือได้รับรางวัล แต่กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงสัจธรรมที่แท้จริง

7. ทฤษฎีความคาดหวัง

ในสังคมของเรามักจะได้ยินคำว่า "บุคคลจะถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้น
เป็นผลมาจากค่าที่เขาคาดหวังจากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ" (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 :
41 ; อ้างอิงมาจาก Korman. 1974 : 188) ก่อนที่บุคคลจะหาสิ่งหนึ่งสิ่งใดคนเรามีความ
คาดหวัง (Expectancy) ว่าจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นผลตอบแทนการกระทำ เช่น คาดหวังว่า
เมื่อเรียนหนังสือครบหลักสูตรแล้วจะได้รับปริญญา เป็นต้น ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ
จึงเป็นเหตุของการกระทำ พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ
(ชัยพร วิชชาวุธ 2525 : 153)

ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์



แมคเคลแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2525 ; อ้างอิงมาจาก McClelland.
1961 : 207 - 256) กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจ
ไม่สัมฤทธิ์สูง จะต้องมียลักษณะดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจที่
เด็ดเดี่ยว บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงไม่พอใจที่จะทำสิ่งที่ยาก ๆ จึงไม่ต้องการใช้ความ
สามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความสามารถของตน และการทำงานที่ยากได้

สำเร็จนั้น ท้าให้ตนเองพอใจ ส่วนผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จ หรือไม่ก็เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะทำไม่สำเร็จ แต่ก็หวังพึ่งโชค

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มาเฉพาะกับเรื่องที่ทำนายว่ามีความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและจะท้าทายตนเองเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลงไป

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge Of Result Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และเมื่อทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำ แล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation Of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่วางแผนการระยะยาว (Long-Range Planning) เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะทำให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น //

อีกทั้ง กิลฟอร์ด (สุพจน์ สิ้นสูงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Guilford. 1959 : 437-439) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ บรรดาเรื่องที่ท้าทายกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้ยากเพียงใดก็ตาม

๖

และ แอทกินสัน (ดาระณี พัฒนศักดิ์วิญญู. 2533 : 20 ; อ้างอิงมาจาก Atkinson. 1964 : 259-261) กล่าวว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กล้าแข็ง จะมองหางานที่ยากขึ้น ถ้างานนี้ง่ายหรือยากปานกลาง ความสนใจของเขาจะลดลงหลังจากงานชิ้นแรกประสบความสำเร็จ ถ้างานชิ้นแรกง่ายและเขาสัมผัสความคาดหวังการประสบความสำเร็จจะลดลงมา ความล้มเหลวในครั้งต่อ ๆ มาจะค่อย ๆ ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำลง และความคาดหวังจะต่ำลง //

ส่วนเฮอร์แมน (อัจฉรา สุขารมณ์ และคนอื่น ๆ. 2528 ; อ้างอิงมาจาก Herman. 1970 : 354 - 355) ได้สรุปลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน
2. มีความหวังมาก ว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าผลการกระทำของตนเอง จะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามได้เข้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำต่อไปจนสำเร็จ
6. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่าง ๆ ให้ทันเวลา
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเลือกเพื่อนที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้ตนเองเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ

นอกจากนั้น แครนดอล (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Crandall. 1968 : 240) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะ ได้แก่

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าประสงค์
2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด
3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

อย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วน ลินด์เกรน (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Lindgren. 1967 : 31-34) พบว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความทะเยอทะยาน มุ่งแข่งขันและพยายามปรับตัวให้ดีขึ้น

และ ไวเนอร์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Weiner. 1972 : 203 - 215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เปรียบเทียบกับ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งเป้าหมายงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง ชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

สำหรับในประเทศไทย ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้อธิบายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ดังนี้

ฐิพ อ่อนโรคสูง (2522 : 47) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. ทำสิ่งที่ยาก ๆ มีความมานะพยายาม สนุกสนาน และชอบที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ
2. ชอบการแข่งขัน ต้องการชัยชนะ
3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออกจะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง

และ ดาระณี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73-74) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 2 พวกคือ

1. บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมดังนี้

- 1.1 กล้าเสี่ยงพอสมควร
- 1.2 มีทักษะในการจัดระบบงาน
- 1.3 มีระดับความทะเยอทะยานสูง
- 1.4 ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
- 1.5 อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
- 1.6 เล็งการณ์ไกล และมีแผนระยะยาว
- 1.7 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
- 1.8 ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนมีผลอย่างไร
- 1.9 ขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร
- 1.10 ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ให้ใครบงการ
- 1.11 มุ่งเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถ
- 1.12 เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไป

ให้สำเร็จ

- 1.13 จะทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่มุ่งหวัง

รางวัลหรือชื่อเสียง

- 1.14 คิดว่าทุกสิ่งจะสำเร็จลงได้ด้วยความตั้งใจจริง และทำงานจริงของตน

ไม่ให้เกิดจากรอคอยและไม่เชื่อในสิ่งมหัศจรรย์

2. บุคคลที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ต่ำ จะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้

- 2.1 มักปลัดวันประกันพรุ่ง
- 2.2 มักขาดระบบในการทำงาน
- 2.3 ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น
- 2.4 ทำงานไม่ค่อยเสร็จตามกำหนด
- 2.5 ขาดความตั้งใจจริงในการทำงาน
- 2.6 มักไม่ตั้งความคาดหวังในผลสำเร็จจากการทำงาน
- 2.7 ทำงานเพียงเพื่อสำเร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน

- 2.8 ขอบขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือบุคคลอื่น
- 2.9 ขณะทำงานถ้าถูกรบกวนจะไม่สามารถทำงานต่อไปได้
- 2.10 เชื่อว่าหน่วยงานจะทำงานที่ทําอยู่ประสบความสำเร็จได้
- 2.11 มุ่งหวังรางวัลหรือชื่อเสียงมากกว่าความสำเร็จของงาน
- 2.12 เมื่อประสบอุปสรรคมักหลีกเลี่ยง ไม่กล้าเผชิญอุปสรรคนั้น ๆ

องค์ประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

เดวิส (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2526 : 242 - 243; อ้างอิงมาจาก Davis. 1951 : 553) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจได้แก่

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ หรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมเรียงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ
3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจ ช่างถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังใจ
5. สภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน

เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพทางกาย และสภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ปัญหาที่เกี่ยวกับสุขภาพทางกาย และสุขภาพจิตนี้มีผลอย่างเอกอุตต่อการทำงาน เพราะหากเมื่อใด ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายหรือสุขภาพจิตแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะไม่สามารถ อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

นอกจากนี้ สุพจน์ สีนสุวงศ์วัฒน์ (2527 : 6-7) ได้กล่าวถึงลักษณะนิสัย พฤติกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน และสอดคล้อง กับแมคเคลแลนด์ (McClelland) คือ

1. ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะ นิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ โดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง

2. ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของนิสัยบุคคล ที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงานอาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

3. ความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk-Taking) หมายถึง การแสดงออก ของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่เป็นไปได้

4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสีหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด

5. การรู้จักวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะ นิสัยบุคคลที่มีแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด

6. ความมีเอกลักษณ์ (Unique Of Characteristic) หมายถึง การแสดงออก ของลักษณะนิสัยบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่น

จากลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ควรจะประกอบด้วยลักษณะนิสัยต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. ความทะเยอทะยาน
2. ความกระตือรือร้น
3. ความกล้าเสี่ยง
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง
5. การรู้จักวางแผนงาน
6. ความมีเอกลักษณ์



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศไทย

ราวีทิพย์ ชีระนิต (2514 : 27) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิทยาลัยครู จำนวน 240 คน ผลจากการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

อนันต์ จันทกรวี (2514 : 98) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดแบบสืบสวนสอบสวน โดยใช้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ในจังหวัดลพบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน เป็นหญิง 90 คน เป็นชาย 100 คน ผลจากการศึกษาปรากฏว่านักเรียนหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฟื่อนพันธุ์ รอกนท (2515 : 24) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวล กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โดยใช้นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนรัฐบาล เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 367 คน เป็นชาย 188 คน เป็นหญิง 179 คน ผลจากการศึกษาพบว่า นักเรียนหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่านักเรียนชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

รสา สุกุมารพันธ์ (2516 : 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ วิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความคิดสร้างสรรค์ โดยศึกษากับนักเรียนชั้น ประกาศนียบัตรปีที่ 2 ของวิทยาลัยครูจันทระเกษม จำนวน 150 คน เป็นชาย 75 คน หญิง 75 คน พบว่าเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศชาย

ประสาธ บัณฑวีงูร (2516 : 80-81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบ อเนกนัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และกำลังศึกษาอยู่ใน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2515 ในเขตการศึกษา 6 จำนวน 284 คน ผลจากการศึกษาพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

มณิรัตน์ ตรีรัตนพันธ์ (2516 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ วิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความคิดแบบสืบสวนสอบสวน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาวิทยาลัยครู ระดับ ป.กศ.ต้น จำนวน 150 คน ผลจากการศึกษาพบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

สมคิด บุญเรือง (2516 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิด สร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2515 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาแสนสุข และโรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" จำนวน 221 คน ผลจากการศึกษาพบว่าเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน

เมธี โพธิพัฒน์ (2523 : 79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และความซื่อสัตย์ของเด็กไทย โดยใช้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 มัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนรัฐบาลสหศึกษาใน กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ จันทบุรี เลย และสงขลา จำนวน 886 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลจากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยและความแปรปรวนแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศชาย

2. งานวิจัยในประเทศ

- พอทท์ฮาร์ท-(รุ่งโรศ สิริเวทย์. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Pottharst. 1957 : 145) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับระดับในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 43 คน แบ่งออกเป็น กลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงปานกลาง และต่ำ ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะได้คะแนนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

แมคเคลแลนด์ (รัตนารักษ์ วงศาโรจน์. 2533 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 178-280) ได้ศึกษาลักษณะเฉพาะของนักธุรกิจเกี่ยวกับความต้องการความสัมฤทธิ์กับพื้นฐานทางสังคม โดยดูจากอาชีพของบิดา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้จัดการที่มาจากสังคมระดับกลางในประเทศบริเตน อิตาลี ตุรกี พบว่า ผู้ที่มีระดับพื้นฐานทางสังคมสูงขึ้นไปจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นด้วย

ฟอกซ์ (รัตนารักษ์ วงศาโรจน์. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Fox. 1969 : 1331-1332 A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับตัวแปรอื่น ๆ คือ เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เชาวปัญญา ฐานะเศรษฐกิจสังคม และระดับความปรารถนาทางการศึกษา โดยทำการศึกษากับเด็กเกรด 8 จำนวน 283 คน ในมลรัฐเคนตักกี แถบตะวันตก (Western Kentucky) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เชาวปัญญา และฐานะทางเศรษฐกิจ

สตีเฟนสัน (รุ่งโรศ สิริเวทย์. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Stephenson. 1977 : 3445-3446) ได้ทำการศึกษาว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวพยากรณ์การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่อื่นเดียนา จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เครื่องมือที่ใช้ศึกษาคือ แบบทดสอบเพื่อวัดสัมฤทธิ์ผลและความกังวลใจ ผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุดจะมีความสามารถในการแก้ปัญหามากกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด แสดงว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ปัญหา

จากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปให้เห็นถึง ข้อดีของการมีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์สูงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ต่ำกว่า เช่น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ แก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ต่ำกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม นอกจากนี้ แรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ยังมีความสัมพันธ์กับเพศ ในส่วนของการเข้าสู่ตำแหน่งกับแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาและวิจัย จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับความต่างกันในเรื่องเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพศหญิง มีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย
2. ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยวิธีสอบคัดเลือกมีแรงจูงใจฝั่มฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก

บทที่ 3

= วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2537 จำนวน 627 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน จากข้อ 1 ที่ได้มาจากการเทียบตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie And Morgan. 1970 : 608) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้น พร้อมทั้งจำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน สำหรับจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างปรากฏตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1
แบ่งตามรายจังหวัด เพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

สำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัด	ประชากร (627)					กลุ่มตัวอย่าง (238)				
	การเข้าสู่ตำแหน่ง					การเข้าสู่ตำแหน่ง				
	ได้รับคัดเลือก		สอบคัดเลือก		รวม	ได้รับคัดเลือก		สอบคัดเลือก		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
นครปฐม	53	39	26	5	123	20	15	10	2	47
สมุทรสาคร	33	19	17	10	79	13	7	6	4	30
สมุทรปราการ	58	43	24	14	139	22	17	9	5	53
นนทบุรี	28	21	22	14	85	11	8	8	5	32
ปทุมธานี	25	21	28	17	91	9	8	11	6	34
กรุงเทพมหานคร	19	51	24	16	110	7	20	9	6	42
รวม	216	194	141	76	627	82	75	53	28	238

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามวัดแรงงูจาใจสัมผัสฤทธิ์ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามวัดแรงงูจาใจสัมผัสฤทธิ์ของ รุ่งโรศ หส สหิเวทย์ (2534 : 118-125) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.8853 และผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงให้ เหมาะสมกับการนำไปใช้กับกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมวลค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน โดย สอบถามจากผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 1

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงงูจาใจสัมผัสฤทธิ์ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1 จำนวน 51 ข้อ มี 5 ระดับคือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และ มากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงูจาใจ สัมผัสฤทธิ์ รวมทั้งเครื่องมือวัดแรงงูจาใจสัมผัสฤทธิ์ของ รุ่งโรศ หส สหิเวทย์ แล้วนำมา ปรับปรุงเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามวัดแรงงูจาใจสัมผัสฤทธิ์ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการ โดยการหาความเที่ยงตรงและการหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ ความถูกต้องในเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอ

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัต (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเป็นที่น่าสนใจคือ 0.8731

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการโดยผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษา จังหวัด ในเขตการศึกษา 1
2. ขออนุญาตแนะนำตัวจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ถึง ผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม
3. ส่งแบบสอบถามและหนังสือตามข้อ 2 พร้อมกับซองเปล่าติดแสตมป์ โดยเจ้าหน้าที่ของผู้วิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างและระบุวันส่งคืนไว้ด้วย
4. หากได้รับแบบสอบถามยังไม่ครบจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยจะออกติดตามเป็นราย ๆ ไป

สำหรับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป มีรายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไปให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด	จำนวนแบบสอบถาม (ชุด)		ร้อยละ
	ส่งไป	รับคืน	
นครปฐม	47	47	19.75
สมุทรสาคร	30	30	12.60
สมุทรปราการ	53	53	22.27
นนทบุรี	32	32	13.44
ปทุมธานี	34	34	14.29
กรุงเทพมหานคร	42	42	17.65
รวม	238	238	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ตอบแบบสอบถามจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้องสมบูรณ์ในการตอบ แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องไว้

1.2 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาแยกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

1.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ไปแจกแจงหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงนิมิต (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงมากที่สุด"	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงมาก"	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงบางส่วน"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงน้อย"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "ไม่จริงเลย"	ให้	1	คะแนน

กรณีที่ 2 ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงนิเสธ (Negative) ได้แก่ข้อ 8, 9, 11, 14, 15, 20, 21, 37, 40 และ 43 กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนคือ

ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงมากที่สุด"	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงมาก"	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงบางส่วน"	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "เป็นจริงน้อย"	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่วง "ไม่จริงเลย"	ให้	5	คะแนน

1.5 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

1.6 แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย กรณีที่ข้อคำถามมีความหมายเชิงนิมิต กำหนดช่วงของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

ส่วนกรณีข้อคำถามมีความหมายเชิงนิเสธ กำหนดช่วงของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยนําสอบถามทั้ง 2 ตอน ที่ตรวจให้คะแนนแล้ว นําไปลงรหัส เพื่อนํามาใช้คำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package For Social Sciences/ Personal Computer Plus) ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยการหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 จะวิเคราะห์โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

2.2 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคำนวณหาค่า T-Test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อนำไปใช้ในการหาผลใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test แบบ Independent

3. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

(α - Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า t-test

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลในรูปแบบตารางดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำไปแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยทดสอบค่า t -test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศและการเข้าสู่ตำแหน่ง

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	140	58.80
หญิง	98	41.20
รวม	238	100.00
การเข้าสู่ตำแหน่ง		
ได้รับคัดเลือก	155	65.10
สอบคัดเลือก	83	34.90
รวม	238	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 238 คน เป็นเพศชาย 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 เป็นเพศหญิง 98 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 และเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10 เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4-10

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ด้าน)	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ความทะเยอทะยาน	3.73	.48	มาก
2. ความกระตือรือร้น	4.05	.48	มาก
3. ความกล้าเสี่ยง	3.91	.42	มาก
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.14	.45	มาก
5. การรู้จักวางแผนงาน	4.05	.48	มาก
6. ความมีเอกลักษณ์	3.88	.46	มาก
รวม	3.96	.37	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านความทะเยอทะยาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	<u>ด้านความทะเยอทะยาน</u>			
1.	ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จ	4.09	.79	มาก
2.	งานใดก็ตามที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ	3.83	.72	มาก
3.	ข้าพเจ้าต้องการมีผลงานเด่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชมในตัวข้าพเจ้า	3.35	1.10	ปานกลาง
4.	ข้าพเจ้าชอบเปรียบเทียบผลงานของตนกับผู้อื่นเสมอ	2.81	1.14	ปานกลาง
5.	ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต	3.23	1.48	ปานกลาง
6.	ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง	3.71	.95	มาก
7.	แม้ว่างานที่ทําจะยากและน่าเบื่อ ข้าพเจ้าก็จะเอาใจใส่อยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ	4.30	.67	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8.	ข้าพเจ้าตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ทำไม่ได้มานาน ข้าพเจ้าเกิดความเบื่อจนหยุดทำ	4.00	.95	น้อย
9.	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย	4.23	.93	น้อย
	รวม	3.73	.48	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องที่ต้องการมีผลงานเด่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม เรื่องที่ชอบเปรียบเทียบกับผลงานของตนกับผู้อื่น และเรื่องที่มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อย ได้แก่ เรื่องมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ทำไม่ได้มานานเกิดความเบื่อจนหยุดทำ และเรื่องการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านความกระตือรือร้น-จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	ด้านความกระตือรือร้น			
10.	ข้าพเจ้ามีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.48	.66	มาก
11.	เมื่อต้องปฏิบัติงานที่ใช้ความคิด ข้าพเจ้าจะลดความตั้งใจลงบ้าง	4.12	.92	น้อย
12.	ข้าพเจ้ามีความสุขสานในการปฏิบัติงาน	4.03	.67	มาก
13.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน ข้าพเจ้าจะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนด	4.13	.69	มาก
14.	เมื่อข้าพเจ้าไม่ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามักเกิดความท้อถอยหมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป	3.90	.90	น้อย
15.	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะตั้งใจจริงเป็นบางครั้ง	4.27	.87	น้อย
16.	ข้าพเจ้ามักได้รับความชมจากผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน	3.44	.95	มาก
	รวม	4.05	.48	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความ
กระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่อง
เมื่อต้องปฏิบัติงานที่ใช้ความคิดจะลดความตั้งใจลงบ้าง เรื่องเมื่อไม่ได้รับความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน มักเกิดความท้อถอย หหมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป และเรื่องในการ
ปฏิบัติงานจะตั้งใจจริงเป็นบางครั้ง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
ศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านความกล้าเสี่ยง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	ด้านความกล้าเสี่ยง			
17.	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่ยาก	3.41	.71	มาก
18.	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ	3.73	.75	มาก
19.	ก่อนตัดสินใจทำสิ่งใด ๆ ข้าพเจ้าจะมีข้อมูลที่ถูกต้อง และเพียงพอพร้อมอยู่เสมอ	4.07	.63	มาก
20.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ถ้าเกิดปัญหา ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงหรือชะลอไว้ก่อน	3.61	1.03	น้อย
21.	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าชอบใช้อารมณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.36	.84	น้อย
22.	ข้าพเจ้าเข้าชั้นเรียนไหวพริบเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น	4.04	.71	มาก
23.	ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นมากยิ่งขึ้นเมื่องานนั้นเป็นปัญหาที่แก้ยาก	4.02	.66	มาก
24.	เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมอย่างมีเหตุผล	4.03	.70	มาก
25.	ข้าพเจ้ามีลักษณะ เป็นคนกล้าได้กล้าเสียในการปฏิบัติงาน	3.89	.80	มาก
	รวม	3.91	.42	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ถ้าเกิดปัญหาจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือชะลอไว้ก่อน และเรื่องในการปฏิบัติงานขอใบค่าธรรมเนียมกับเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านความรับผิดชอบตนเอง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	<u>ด้านความรับผิดชอบตนเอง</u>			
26.	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าอนาคตของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.02	.90	มาก
27.	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	3.46	.93	มาก
28.	ข้าพเจ้ามีความพยายามมากขึ้นเมื่อรู้ตัวว่ามีความรู้ด้อยกว่าคนอื่น	3.83	.91	มาก
29.	เมื่อทราบว่าสิ่งใดที่ข้าพเจ้าได้ตัดสินใจหรือกระทำไปนั้นไม่ถูกต้องข้าพเจ้ากล้ายอมรับผิด	4.45	.64	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
30.	ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าแม้ว่าจะมีสิ่งใด ๆ มารบกวน ข้าพเจ้าก็ทำงานนั้นจนสำเร็จ	4.21	.59	มาก
31.	ถึงแม้ว่างานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติไปจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายบ้าง ข้าพเจ้าก็ยังพึงพอใจที่ได้ทำแล้ว	4.00	.85	มาก
32.	เมื่อพบว่างานนั้นมีความยุ่งยาก ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น	4.28	.61	มาก
33.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ถ้ามีปัญหาข้าพเจ้าจะปรึกษาหารือกับผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้นเสมอ	4.46	.67	มาก
34.	เมื่อได้ตัดสินใจทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้าจะรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.59	.59	มาก
	รวม	4.14	.45	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นเดียวกัน

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจไฟัสมฤธิ์ในการ
ปฏิบัติงานของผูัช่วยผูับริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม
ศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านการรู้จักวางแผนงาน-งานนักรายข้อ

ข้อที่	แรงงูใจไฟัสมฤธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านการรู้จักวางแผนงาน				
35.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้า จะต้องศึกษาสภาพปัจจุบันก่อนเสมอ	4.29	.74	มาก
36.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะกำหนด วัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน	4.18	.70	มาก
37.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยชอบการทำงานที่เป็นขั้นตอน	4.08	.96	น้อย
38.	ในการปฏิบัติงานใดก็แล้วแต่ ข้าพเจ้าจะ มองผลกระทบที่จะเกิดขึ้นด้วย	4.10	.64	มาก
39.	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะใช้ ความสุ่มรอบคอบ	4.20	.66	มาก
40.	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะใช้ความ ละเอียดถี่ถ้วนเป็นบางครั้ง	3.56	1.10	น้อย
41.	ข้าพเจ้าจะช่วยติดตามกำกับงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.09	.68	มาก
42.	ข้าพเจ้าจะช่วยผู้บริหารโรงเรียนในการ กลั่นกรองงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	4.26	.69	มาก
43.	ในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะกำหนด เป้าหมายในการทำงานเป็นบางครั้ง	3.70	.96	น้อย
	รวม	4.05	.48	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการ
รู้จักวางแผนงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่อง
ไม่ค่อยชอบการทำงานที่เป็นขั้นตอน เรื่องในการปฏิบัติงานจะใช้ความละเอียดถี่ถ้วนเป็นบางครั้ง
และเรื่องในการปฏิบัติงานจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นบางครั้ง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ด้านความมีเอกลักษณ์ จาแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	<u>ด้านความมีเอกลักษณ์</u>			
44.	ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ข้าพเจ้าจะมีอิสระในการคิดอย่างเต็มที่	3.64	.88	มาก
45.	ข้าพเจ้าชอบทำเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มของตนเอง	3.87	.83	มาก
46.	ข้าพเจ้าไม่ค่อยชอบการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.17	.89	มาก
47.	ในการปฏิบัติงานครั้งใด ข้าพเจ้าชอบจะมีความคิดดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความแปลกใหม่	3.60	.82	มาก
48.	ในการแก้ปัญหาทั่ว ๆ ไปข้าพเจ้าไม่ชอบใช้วิธีการเดิม ๆ ตลอดไป	3.54	.76	มาก
49.	ในการปฏิบัติงาน ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะแก้ไขด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ	3.84	.67	มาก
50.	ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง	4.05	.63	มาก
51.	ข้าพเจ้าชอบผู้บริหารที่บริหารงานโดยมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.33	.76	มาก
	รวม	3.88	.46	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความ
มีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศและการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยทดสอบค่า t -test ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตาราง 11-12

ตาราง 11 เปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ รายด้าน	ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย		ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง		t
	n = 140		n = 98		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความทะเยอทะยาน	3.75	.46	3.70	.52	.82
2. ความกระตือรือร้น	3.99	.49	4.14	.45	-2.47*
3. ความกล้าเสี่ยง	3.89	.43	3.92	.41	-.60
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.09	.46	4.22	.44	-2.33*
5. การรู้จักวางแผนงาน	4.01	.48	4.12	.49	-1.71
6. ความมีเอกลักษณ์	3.88	.46	3.87	.46	.20
รวม	3.93	.37	3.99	.36	-1.23

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

จำแนกตามการเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รายด้าน	ได้รับคัดเลือก $n = 155$		สอบคัดเลือก $n = 83$		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความทะเยอทะยาน	3.64	.52	3.89	.35	-4.54*
2. ความกระตือรือร้น	4.01	.53	4.12	.37	-1.98*
3. ความกล้าเสี่ยง	3.87	.45	3.97	.36	-1.85
4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.09	.49	4.24	.37	-2.73*
5. การรู้จักวางแผนงาน	4.02	.52	4.11	.40	-1.53
6. ความมีเอกลักษณ์	3.83	.50	3.96	.35	-2.31*
รวม	3.91	.37	4.05	.26	-3.30

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และเข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความมีเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ เป็นการสรุปเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ทั้งเป็นรายชื่อรายด้าน และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ปีการศึกษา 2537 จำนวน 627 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้จังหวัดเป็นชั้น แล้วนำมาจำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 238 คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน 140 คน เพศหญิง จำนวน 98 คน และการเข้าสู่ตำแหน่งแยกเป็นได้รับคัดเลือก จำนวน 155 คน สอบคัดเลือก จำนวน 83 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 1 เพื่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอที่เกี่ยวข้อง และถึงผู้บริหารโรงเรียน เพื่อแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม พร้อมซองเปล่าปิดแสดมภ์ จำนวนของถึงผู้วิจัย พร้อมทั้งระบุวันส่งคืน จำนวน 238 ชุด ได้รับคืนจำนวน 238 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำไปแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1
โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายชื่อ
รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยทดสอบค่า t-test ซึ่งมี
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จากการวิจัยพบว่า
ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการ
ศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก
เช่นเดียวกัน

และเมื่อแยกพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านความทะเยอทะยาน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ
ปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่
มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นเรื่องที่ต้องการมีผลงาน
เด่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชม เรื่องที่ชอบเปรียบเทียบผลงานของตนกับผู้อื่นเสมอ
และเรื่องที่มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคตมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ทำได้นานเกิดความเบื่อจนหยุดทำ และ เรื่องการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย

1.2 ด้านความกระตือรือร้น ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ใช้ความคิด จะลดความตั้งใจลงบ้าง เรื่องเมื่อไม่ได้รับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานมักเกิดความท้อถอย หหมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป และ เรื่อง ในการปฏิบัติงานจะตั้งใจจริงเป็นบางครั้ง

1.3 ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่องในการปฏิบัติงานทุกครั้งถ้าเกิดปัญหาจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือชะลอไว้ก่อน และในเรื่องการปฏิบัติงานชอบใช้อารมณ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นเดียวกัน

1.5 ด้านการรู้จักวางแผนงาน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านการรู้จักวางแผนงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนเรื่องที่มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ เรื่อง ไม่ค่อยชอบการทำงานที่เป็นขั้นตอน เรื่องในการปฏิบัติงานจะใช้ความละเอียดถี่ถ้วนเป็นบางครั้ง และ เรื่องในการปฏิบัติงานจะกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นบางครั้ง

1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เช่นเดียวกัน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศ และการเข้าสู่ตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่า

2.1 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้น และ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือกกับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความมีเอกลักษณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีแรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; McClelland. 1961 : 36-62) ที่ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ และสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (สมพงษ์ เกษมนลิน. 2526 : 245-247) ที่ตรงกับลำดับขั้นความต้องการ ในลำดับที่ 5 ที่ว่าความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) ซึ่งถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริชเบิร์ก (กิตติมา บริดีดีลภ. 2529 : 161-162) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ คือองค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) ได้แก่ ความสำเร็จ (Achievement) ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการในระดับสูงเช่นเดียวกัน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ แอทกินสัน (รุ่งโรศพิศ สิทธิเวทย์. 2534 : 21-22 ; อ้างอิงมาจาก Atkinson. 1966 : 240-241) ที่ว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เร้ามนำจิตใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จคือ แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ โอกาสของความสำเร็จ และคุณค่าของความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์เรย์ (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 ; อ้างอิงมาจาก Marray. 1938 : 152-216) ที่ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องเป็นผู้มีความสามารถ มีพลังจิต (Will Power) ที่จะเอาชนะอุปสรรค มุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ยาก

ตั้งใจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งจากผลวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากนั้น เพราะว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่หลายบทบาท ได้แก่ บทบาทในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน และบทบาทในฐานะผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานศึกษา ทำให้หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมากตามไปด้วย จึงมีความจำเป็นที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากขึ้นไป จึงจะสามารถช่วยบริหารงานของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านแล้ว อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านความทะเยอทะยาน พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลฟอร์ด (สุพจน์ สิ้นสุวงค์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Guilford. 1959 : 437-439) ที่ว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ และมีความอดทนเต็มใจที่จะลำบาก แม้งานนั้นจะยากก็ตาม และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์แมน (อัจฉรา สุขารมณ์ และคนอื่น ๆ. 2528 ; อ้างอิงมาจาก Herman. 1970 : 354-355) ที่ว่าลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีความทะเยอทะยาน มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ มีความอดทนในการทำงานที่ยาก ๆ ได้เป็นเวลานาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ลินด์เกรน (ดารณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Lindgren. 1967 : 31-34) ที่ว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานมุ่งมั่นแข่งขันและพยายามปรับตัวให้ดีขึ้น

อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ฐิติพร อ่อนโรคสูง (2522 : 47) ที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยานและชอบการแข่งขันที่ต้องการชัยชนะ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก คงเนื่องมาจากความตั้งใจที่ต้องการปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ จึงทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีอยู่เสมอ อีกทั้งยังพบอีกว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1 ส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความพึงพอใจ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ในเขตการศึกษา 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ เดวิส (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 242-243; อ้างอิงมาจาก Davis. 1951 : 553) ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบที่จะก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่ สภาพของการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำ เป็นต้น

1.2 ด้านความกระตือรือร้น พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิลฟอร์ด (สุพจน์ สิ้นสุวงศ์วัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Guilford. 1959: 437-439) ที่กล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องมีความอดทนเต็มใจที่จะลำบาก แม้ยาก เพียงใดก็ตาม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์แมน (อัจฉรา สุCHARมณ และคนอื่น ๆ. 2528 ; อ้างอิงมาจาก Herman. 1970 : 354-355) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูง และชอบเลือกงานที่สลับซับซ้อน มากกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาร์นี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73-74) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะต้องอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน ซึ่งจากผลการวิจัย ครั้งนี้ ที่พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้นอยู่ในระดับมาก /คงเนื่องจากผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานสูง, โดยเฉพาะต้องทำหน้าที่ช่วยบริหารโรงเรียน เช่น วางแผนปฏิบัติงาน ช่วยกำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ช่วยกำกับติดตามนิเทศ และ ประเมินผลการดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากร กิจกรรมนักเรียน ธุรการการเงิน อาคาร สถานที่ และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมทั้งต้องปฏิบัติการสอนและอบรม นักเรียน เป็นต้น จึงทำให้ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.3 ด้านความกล้าเสี่ยง พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2525 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 207-256) ที่กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะต้องมีความกล้าเสี่ยงพอสมควร มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาร์ณีน วอร์ธีย์ (2525 : 73-74) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมกล้าเสี่ยงพอสมควร อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ แมคเคลแลนด์ (รุ่งโรศ สิริเวช. 2534 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1966 : 306-321) ที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความกล้าเสี่ยงในระดับปานกลางขึ้นไป และสอดคล้องกับผลวิจัยของ พอท์ ฮาร์ท (รุ่งโรศ สิริเวช. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Pottharst. 1957 : 145) ที่พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะได้คะแนนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ สตีเฟนสัน (รุ่งโรศ สิริเวช. 2534 ; อ้างอิงมาจาก Stephenson. 1977 : 3445-3446) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงสุดจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาดีกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก คงเนื่องมาจากการมอบหมายงานจากผู้บริหารโรงเรียนให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงาน จะมอบเป็นฝ่ายหรืองานให้ เช่น ฝ่ายวิชาการ หรืองานบุคลากร เป็นต้น จึงทำให้จะต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตาม ความกล้าเสี่ยงในที่นี้ควรจะต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยต้องอาศัยข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจด้วยทุกครั้ง อีกทั้งจะเห็นได้ว่าผลวิจัยครั้งนี้ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนจะพยายามแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งการใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และการควบคุมอารมณ์ได้ในระดับดี

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ แมคเคลแลนด์

(กิตติมา ปริทีติโลก. 2529 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1962 : 99-112) พบว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงได้แก่ บุคคลที่มุ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จนตนเองมากกว่า เพื่อจะได้รับผลตอบแทนจากความสำเร็สนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริแมน (อัจฉรา สุขารมณ์ และคนอื่น ๆ. 2528 ; อ้างอิงมาจาก Herman. 1970 : 354-355) ที่กล่าวว่าลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เมื่อขณะที่กำลังทำงานอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะพยายามทำต่อให้สำเร็จ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮูฟฟ์ อ่อนโคกสูง. (2522 : 47) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาร์นี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73-74) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะต้องทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ให้ใครบงการ และเมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวน จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากด้วยนั้น คงเนื่องมาจากหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการช่วยบริหารโรงเรียนมีมาก ทั้งด้านงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมทั้งการปฏิบัติการสอนด้วย และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเองมากไปด้วย ประกอบกับบทบาทและภารกิจหลักของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องมีความรับผิดชอบสูง และจะต้องมีความสามารถหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีคุณธรรม จึงจะทำให้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้

1.5 ด้านการรู้จักวางแผนงาน พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการรู้จักวางแผนงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2525 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961 : 207-256) ที่กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้ประกอบการ ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้า และเป็นผู้ที่วางแผนการระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริแมน (อัจฉรา

สุขารมณ์ และคนอื่น ๆ. 2528 ; อ้างอิงมาจาก Herman. 1970 : 354-355) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องเป็นผู้ที่คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ซุซิป อ่อนโรคสูง (2522 : 47) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องมีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของดาร์นี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73-74) ที่กล่าวว่าลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะต้องมีความสามารถในการจัดระบบงานและมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการรู้จักวางแผนงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คงเนื่องมาจากภารกิจหลักประการหนึ่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน คือ ช่วยบริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่การวางแผนการปฏิบัติงานทั้ง 6 งาน รวมถึงช่วยกำกับ ติดตามนิเทศ และประเมินผลการดำเนินงานต่าง ๆ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้มีนโยบายให้โรงเรียนในสังกัดทุกโรง ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทุกปีการศึกษา รวมทั้งการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะต่าง ๆ การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการรู้จักการวางแผนงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลวิจัยรายชื่อ ที่พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 ขอบการทางานที่เป็นขั้นตอน ใช้ความละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติงาน และมีเป้าหมายในการทางานที่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการมีพื้นฐานในการวางแผนในระดับหนึ่ง

1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แครนดอล (สุพจน์ สิ้นสุวงค์วิวัฒน์. 2527 : 22 ; อ้างอิงมาจาก Crandall. 1968 : 240) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะเป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์ ไม่เลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไวเนอร์ (ดาระณี พัฒนศักดิ์บุญญ. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Weiner. 1972 : 203-215) ซึ่งได้กล่าวว่า ลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ชอบริเริ่มกระทำการสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่เลือกงานยากมากกว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ผล และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชีพ อ่อนโรคสูง (2522 : 47) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงว่ามีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งมีเอกลักษณ์ของตัวเอง และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานด้านความมีเอกลักษณ์อยู่ในระดับมากนัก คงเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างจากครูอาจารย์ที่ทำการสอนโดยทั่วไป อีกทั้งจะต้องสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และต้องมืองคับประกอบอื่น ๆ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร การประสานงาน ภาวะผู้นำ ในโรงเรียน คุณธรรมของผู้บริหาร กระบวนการกลุ่ม และการตัดสินใจ จึงจำเป็นต้องสร้างบุคลิกภาพด้านความมีเอกลักษณ์ให้ชัดเจน มีจุดยืน หลักการที่ดี จึงจะทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

2. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จำแนกตามเพศและการเข้าสู่ตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน ซึ่งจะอภิปรายผลการเปรียบเทียบดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีภารกิจที่เหมือนกัน คือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน จะต้องช่วยบริหารโรงเรียน และปฏิบัติการสอนแก่นักเรียน รวมทั้งมีบทบาทในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในอีก 3 สถานะ ได้แก่ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ก็เหมือนกัน และรวมถึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบริหารในสถานศึกษาของ ก.ค. (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2535 : 22-36) ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานสูงมาก

หรือสูงมากเป็นพิเศษ ก็เหมือนกันเช่นเดียวกัน จึงทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ยังมีผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ที่พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ งานวิจัยของ ราวีเพทิพย์ ชีระนิต (2514 : 27) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาวิทยาลัยครู เพศชายและเพศหญิง พบว่า มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ มณีรัตน์ ตีรรัตนพันธ์ (2516 : 84) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความคิดแบบสืบสวนสอบสวน ของนักศึกษาวิทยาลัยครู ระดับ ป.ศ.ต้น พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งนักศึกษาวิทยาลัยครูต่อไปก็ต้องปฏิบัติงานเป็นครู และอาจจะได้เข้าเป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป และก็เป็นทางเดียวกับงานวิจัยของ สมคิด บุญเรือง (2516 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดชลบุรี ได้พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แตกต่างกัน และยังใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ประสาท ปัทมวังกูร (2516 : 80-81) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการคิดแบบเอนกนัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้เป็นรายด้าน พบว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบต่อตนเองแตกต่างกัน คือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน สูงกว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโดยข้อเท็จจริงเพศหญิงจะมีความขยัน หมั่นเพียร มีความละเอียดอ่อนสูงกว่าเพศชาย จึงทำให้มีความแตกต่างกันใน 2 ด้าน ซึ่งใกล้เคียงกับผลวิจัยของ รสา สุกุมารพันธ์ (2516 :

95) อนันต์ จันทรกี (2514 : 98) เพื่อนพันธ์ รอกนท (2515 : 24) และเมธี โพธิ์พันธ์ (2523 : 79) ที่ว่าเพศหญิงมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศชาย

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และการสอบคัดเลือก โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ใกล้เคียงกับแนวคิดของ คอรัแมน (ทศพร ประเสริฐสุข. 2525 : 41; อ้างอิงมาจาก Korman. 1974 : 188) ที่กล่าวว่าบุคคลจะถูกจูงใจไปสู่ความสำเร็จได้นั้นเป็นผลมาจากค่าที่เขาคาดหวัง จากการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะก่อนที่จะทำอะไรสักอย่างหนึ่งสิ่งใดคนเรามีความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นผลตอบแทนการกระทำ ซึ่งจากการที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผ่านกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่ไม่เหมือนกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือเป็นผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษา และปฏิบัติการสอนเหมือนกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พระเทพเวที (2532 : 38-44) ในข้อที่ว่า แรงจูงใจที่ถูกต้องที่แท้จริงที่พึงปรารถนาทางพุทธศาสนา เรียกว่า "ฉันทะ" ที่ได้แก่ ความพอใจ อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ กับความพอใจ ไม่ความดี อยากได้ดี ไม่ปรารถนาในสิ่งที่เสื่อม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งทั้ง 2 ระดับ จะมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งการได้รับคัดเลือกและการสอบคัดเลือก ไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแต่ประการใด เพราะว่าโดยข้อเท็จจริง ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือกนั้น ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองตั้งแต่ผู้บริหารโรงเรียนจนถึงผู้บริหารระดับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในขณะที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการสอบคัดเลือกก็เป็นผลมาจากความตั้งใจจริงของบุคคลนั้นที่จะมาทำงานสายบริหาร ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวเอง ทำให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวมีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย

แต่เมื่อพิจารณาผลวิจัยเป็นรายด้านพบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก กับผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง และความมีเอกลักษณ์ แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน สูงกว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก ทั้งนี้เพราะว่าโดยข้อเท็จจริง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก เมื่อปี พ.ศ. 2531 ทำให้ก่อนปี พ.ศ. 2531 เป็นการเข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือกทั้งสิ้น ซึ่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือกจะมีอายุตัว อายุราชการมาก ในขณะที่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก มีอายุตัว และอายุราชการน้อยกว่า คงเนื่องจาก ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือกอาจจะเห็นว่าสภาพความพร้อม ของตนเอง อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ลดลงมา แต่ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ตำแหน่ง โดยการสอบคัดเลือกจะมีสภาพความพร้อม ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ค่อนข้างดีกว่า จึงทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้านสูงกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบ

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน

ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลที่จะช่วยเสริมให้ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากรได้

1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ทั้งการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ทั้ง 2 กรณี

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแผนพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานว่าแตกต่างกันหรือไม่

2.2 ควรมีการวิจัยการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุตัว อายุราชการ วุฒิกการศึกษา ขนาดของโรงเรียน เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพขององค์การ

2.4 ควรมีการวิจัย ศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าสู่ว่านตำแหน่งโดยการได้รับคัดเลือก และการสอบคัดเลือก ตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กณ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 109 ตอนที่ 50.

หน้า 54-55. 17 เมษายน 2535.

กิติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนະการพิมพ์, 2529.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน," ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เล่มที่ 20. กรุงเทพฯ :
รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

_____. "หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2537," ข่าวการประถมศึกษา.

12 (551) : 3; 14 เมษายน 2537.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู.

กองมาตรฐานตำแหน่ง เอกสารลำดับที่ 3/5, 2535. อัดสำเนา.

จินตนา อินทรไทย. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว
และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. ถ่ายเอกสาร.

ชัยพร วิชชาวุธ. มูลสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : หน่วยผลิตเอกสาร คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ชูชีพ อ่อนโคกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ดาระณี พัฒนศักดิ์ภิญโญ. ผลของการใช้ชุดการแนะแนวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนจิระประวัติวิทยาคม จังหวัดนครสวรรค์.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2533. อัดสำเนา.

ดารณี วงษ์อยู่น้อย. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม.

ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2525. อัดสำเนา.

ทศพร ประเสริฐสุข. การสร้างโมเดลการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
อัดสำเนา.

ปรัชญา เวสารัชช์ และอรุณ รักธรรม. "จูงใจให้คนทำงานได้อย่างไร," ที่ดิน. 5 : 10-11;
ตุลาคม 2528.

ประสาธ บันท่วงกูร. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ในวิชาวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ และการคิดแบบอเนกนัย. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

ประหยัด ทองมาก. "การปลูกฝังแรงจูงใจใฝ่รู้," วารสารแนะแนว. 21 (112) : 4;
สิงหาคม - กันยายน 2530.

เพื่อนพันธ์ โภกนท. ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515.
ถ่ายเอกสาร.

พระเทพเวที. การศึกษาที่สาละวนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป,
2532.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 97 ตอนที่ 158.
หน้า 51-52. 13 ตุลาคม 2523.

มณีรัตน์ ตรีรัตนพันธ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความคิดแบบสืบสวน-สอบสวน. ปริญญาพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชา
การศึกษา ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

มาลา วิรุณานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบการรับรู้และการเล็งดูถูก
ในด้านการฝึกหัดตนเอง กับในด้านการยับยั้งการฟุ้งตนเอง เปรียบเทียบเด็กใน
นครหลวงกับเด็กในต่างจังหวัด ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2515. อัดสำเนา.

มาริสา รัฐปัตย์. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. ปรินุณานิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

เมธี โพธิ์พันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความ
ชื่อเสียงของเด็กไทย. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.

รสา สุกุมารพันธ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
และความคิดสร้างสรรค์. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

ราไพฑิพย์ ชีระนิตติ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514. อัดสำเนา.

รัตนกรณีย์ วงศาโรจน์. การศึกษาแบบการคิดและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาผู้ใหญ่
ในจังหวัดสมุทรสงคราม. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

รุ่งโรศพิศ สิทธิเวทย์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติตน
อย่างมีพรหมวิหารสี่ของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ส่งเสริมวิชาการพิมพ์. 2525.

สมคิด บุญเรือง. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัด
ชลบุรี. ปรินุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร,
2516. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

— สุพจน์ ลินสุวรรณวัฒน์. การสร้างแบบทดสอบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดบุรีรัมย์. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

อัจฉรา สุชารมณี และคนอื่น ๆ. การอบรมเลี้ยงดูกับการพัฒนาการทางสติปัญญาด้านเหตุผลของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 รายงานการวิจัย ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

อนันต์ จันทร์ทวี. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดแบบสืบสวนสอบสวน และความถนัดทางการเรียน. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514. อัดสำเนา.

Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3rd Edition. New York : Har per and Row, 1970.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 1970.

การคำนวณ

ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. รศ.กมลรัตน์ กรีทอง ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร
2. นายชัยยุทธ บุญสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต
3. นายวีรสิทธิ์ กิติพิเชษฐสรรค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพญาไท
4. นายสำเร็จ จันทร์โอกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก
5. ดร.วิจิต สุรติเรืองชัย หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ที่ ทม 1007/1367

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

24 กุมภาพันธ์ 2538

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายเลิศศิลป์ รัตนกุลิก เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ผศ.ดร.สุดา ทัพสุวรรณ

ประธาน

อ.สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์คือขอหนังสือราชการเพื่ออำนวยความสะดวกในการขอความร่วมมือ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใ้ดยให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มิถุนายน 2538 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนก (t) เป็นรายชื่อของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษา
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

ข้อ	t	ข้อ	t
1	3.36	*21	2.33
2	1.93	22	6.04
3	1.84	23	5.91
4	2.37	24	5.91
5	2.63	25	2.17
6	3.87	26	4.93
7	3.73	27	2.61
*8	4.67	28	2.32
*9	2.37	29	3.83
10	3.51	30	5.84
*11	2.68	31	4.41
12	4.32	32	9.90
13	3.78	33	3.05
*14	2.39	34	2.83
*15	2.47	35	4.63
16	4.04	36	4.24
17	4.02	*37	4.41
18	3.46	38	4.29
19	7.67	39	4.87
*20	1.85	*40	1.81

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	t	ข้อ	t
41	4.28	51	3.50
42	7.60		
*43	2.88		
44	2.14		
45	1.96		
46	3.71		
47	3.40		
48	2.47		
49	5.09		
50	1.93		

*ข้อความเชิงลบ (Negative)

ระดับค่าความเชื่อมั่น = 0.8731

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ซึ่ง แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ใครขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องเป็นประโยชน์และเชื่อถือได้ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาโรงเรียนหนึ่งโรงเรียนใด หรือจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการศึกษาจากผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในเขตการศึกษา 1 เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นคำตอบของท่านจะไม่ส่งผลใด ๆ โดยตรงต่อท่าน หรือสถานภาพในการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

อนึ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะสงวนไว้เป็นความลับตามมารยาทของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

"การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1"

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับตัวท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย / ลงใน
หน้าข้อความข้างล่างนี้

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. เข้าสู่อำนาจโดยวิธี

☐ ได้รับคัดเลือก

☐ สอบคัดเลือก

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ท่านจะทำต่อไปนี้เป็นการถามเกี่ยวกับความรู้สึก รวมถึงลักษณะนิสัยที่ท่านมักประพฤติปฏิบัติ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก เพราะแต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิด และมีลักษณะนิสัยแตกต่างกัน อันเป็นไปตามพื้นฐาน ความรู้ ประสบการณ์ เจตคติและค่านิยมของแต่ละบุคคล สิ่งสำคัญที่สุดของการตอบแบบสอบถามนี้คือ ท่านจะต้องตอบให้ตรงกับสภาพความรู้สึกเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบเหล่านี้จะไม่มีผลต่อตัวท่านไม่ว่าจะในทางหนึ่งทางใดก็ตาม

ให้ท่านเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตรงกับระดับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่าน

- ถ้าข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "เป็นจริงมากที่สุด"
- ถ้าข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงเป็นส่วนมาก แต่ยังไม่ถึงเป็นจริงที่สุด ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "เป็นจริงมาก"
- ถ้าข้อความนั้นเป็นจริงและไม่จริงพอ ๆ กัน ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "เป็นจริงบางส่วน"
- ถ้าข้อความนั้นตรงตามความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "เป็นจริงน้อย"
- ถ้าข้อความนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงเลย ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง "ไม่จริงเลย"

ข้อ	แรงจูงใจฝ่สัณฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
	<u>ด้านความทะเยอทะยาน</u>						
1	ข้าพเจ้าปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยาก ๆ ให้สำเร็จ.....						☐
2	งานใดก็ตามที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติจะต้องได้ผลดีเสมอ.....						☐
3	ข้าพเจ้าต้องการมีผลงานเด่น ๆ เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับและชื่นชมในตัวข้าพเจ้า.....						☐
4	ข้าพเจ้าชอบเปรียบเทียบผลงานของตนกับผู้อื่นเสมอ.....						☐
5	ข้าพเจ้าตั้งใจอย่างยิ่งที่จะเป็นผู้บริหารโรงเรียนในอนาคต.....						☐
6	ข้าพเจ้าพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นทุกครั้ง.....						☐
7	แม้ว่างานที่ทําจะยากและน่าเบื่อ ข้าพเจ้าก็จะเอาใจใส่อยู่กับงานนั้นจนกว่าจะสำเร็จ.....						☐

ข้อ	แรงจูงใจฝ่สัณฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
8	ข้าพเจ้าตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ทำ ได้ไม่นาน ข้าพเจ้าเกิดความเบื่อจนหยุดทำ...	...	...	...	...	...	☐
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นเรื่องน่าเบื่อหน่าย...	...	...	...	...	...	☐
<u>ด้านความกระตือรือร้น</u>							
10	ข้าพเจ้ามีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน.....	...	...	...	...	...	☐
11	เมื่อต้องปฏิบัติงานที่ใช้ความคิด ข้าพเจ้าจะลด ความตั้งใจลงบ้าง.....	...	...	...	...	...	☐
12	ข้าพเจ้ามีความสุขสนุกสนานในการปฏิบัติงาน....	...	...	...	...	...	☐
13	เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจาก ผู้บริหารโรงเรียน ข้าพเจ้าจะรีบทำให้เสร็จ เรียบร้อยก่อนกำหนด.....	...	...	...	...	...	☐

ข้อ	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
14	เมื่อข้าพเจ้าไม่ได้รับความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามักเกิดความท้อถอย หมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป.....						☐
15	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะตั้งใจจริงเป็น บางครั้ง.....						☐
16	ข้าพเจ้ามักได้รับความชมจากผู้บริหารโรงเรียนว่า เป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน.....						☐
	<u>ด้านความกล้าเสี่ยง</u>						
17	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่ยาก.....						☐
18	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ...						☐
19	ก่อนตัดสินใจทำสิ่งใด ๆ ข้าพเจ้าจะมีข้อมูล ที่ถูกต้องและเพียงพอพร้อมอยู่เสมอ.....						☐
20	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ถ้าเกิดปัญหา ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงหรือชะลอไว้ก่อน...						☐

ข้อ	แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
21	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าขอรับใช้อารมณ์กับ เพื่อนร่วมงาน.....						☐
22	ข้าพเจ้าใช้ภูมิภาคไหนหรือเพื่อแก้ปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น.....						☐
23	ข้าพเจ้าจะพยายามทำงานนั้นมากยิ่งขึ้น เมื่องานนั้นเป็นปัญหาที่แก้ยาก.....						☐
24	เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกครั้ง ข้าพเจ้าจะ แสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมอย่างมีเหตุผล...						☐
25	ข้าพเจ้ามีลักษณะ เป็นคนกล้าได้กล้าเสียในการ ปฏิบัติงาน.....						☐
	<u>ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง</u>						
26	ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่าอนาคตของข้าพเจ้า ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....						☐

ข้อ	แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
27	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยตนเอง ไม่ชอบให้ผู้อื่นทำห้.....						☐
28	ข้าพเจ้ามีความพยายามมากขึ้น เมื่อรู้ตัวว่า มีความรู้ต่อยกกว่าคนอื่น.....						☐
29	เมื่อทราบว่สิ่งใดที่ข้าพเจ้าได้ตัดสินใจหรือ กระทำไปนั้นไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าก็ยอมรับผิดชอบ.....						☐
30	ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า แม้ว่าจะมีสิ่งใดๆ มารบกวน ข้าพเจ้าก็ทำงานนั้นจนสำเร็จ.....						☐
31	ถึงแม้ว่างานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติไปจะไม่ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายข้าง ข้าพเจ้าก็ยัง พึงพอใจที่ได้ทำแล้ว.....						☐
32	เมื่อพบว่งานนั้นมีความยุ่งยาก ข้าพเจ้าจะใช้ ความพยายามมากยิ่งขึ้น.....						☐

ข้อ	แรงจูงใจไม่ลืมหืม	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
39	ในการปฏิบัติงานทุกครั้งข้าพเจ้าจะใช้ความ สุจริตรอบคอบ.....						☐
40	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะใช้ความละเอียด ถี่ถ้วนเป็นบางครั้ง.....						☐
41	ข้าพเจ้าจะช่วยติดตามกำกับงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ.....						☐
42	ข้าพเจ้าจะช่วยผู้บริหารโรงเรียนในการ กลั่นกรองงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย....						☐
43	ในการปฏิบัติงานข้าพเจ้าจะกำหนดเป้าหมาย ในการทำงานเป็นบางครั้ง.....						☐
	<u>ด้านความมีเอกลักษณ์</u>						
44	ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ข้าพเจ้าจะมีอิสระ ในการคิดอย่างเต็มที่.....						☐

ข้อ	แรงจูงใจแฝงสัมฤทธิ์	เป็น จริง มาก ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง บาง ส่วน	เป็น จริง น้อย	ไม่ จริง เลย	สำหรับ ผู้ วิจัย
45	ข้าพเจ้าชอบทาสีต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่ม ของตนเอง.....						 <input data-bbox="1264 640 1298 715" type="checkbox"/>
46	ข้าพเจ้าไม่ค่อยชอบการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ.....						 <input data-bbox="1264 842 1298 917" type="checkbox"/>
47	ในการปฏิบัติงานครั้งใดข้าพเจ้าชอบจะมี ความคิดดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความแปลกใหม่....						 <input data-bbox="1264 1044 1298 1119" type="checkbox"/>
48	ในการแก้ปัญหาทั่ว ๆ ไปข้าพเจ้าไม่ชอบใช้ วิธีการเดิม ๆ ตลอดไป.....						 <input data-bbox="1264 1247 1298 1321" type="checkbox"/>
49	ในการปฏิบัติงานถ้ามีปัญหาเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะ แก้ไขด้วยเหตุผลตามหลักวิชาการ.....						 <input data-bbox="1264 1449 1298 1523" type="checkbox"/>
50	ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจ ในความสามารถของตนเอง.....						 <input data-bbox="1264 1651 1298 1725" type="checkbox"/>
51	ข้าพเจ้าชอบผู้บริหารที่บริหารงาน โดยมีความ ยืดหยุ่นตามสถานการณ์.....						 <input data-bbox="1264 1842 1298 1917" type="checkbox"/>

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเลิศศิลป์ รัตนมุสิก
วันเกิด	29 พฤศจิกายน 2501 ณ บ้านเลขที่ 131 หมู่ที่ 4 ตำบลตะเคียนทอง อำเภอภาณุอนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
การศึกษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอินทรพิสัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2516 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2519 ประกาศนียบัตรประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) ศึกษาด้วยตนเอง ปีการศึกษา 2523 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา ปีการศึกษา 2525 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2538
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์ใหญ่ระดับ 7 โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ
ที่อยู่ปัจจุบัน	9/605 ซอยหมู่บ้านบัวทอง 21/15 ถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140