


แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

สิริพร ยศชนวรกุล

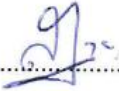
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

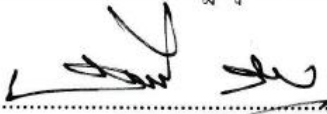
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ สิริพร ยศชนวรกุล ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

..........อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..........ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุญา ชีระวิชิตระกุล)

..........กรรมการ  
(ดร.ชัยพนธ์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..........คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....12.....เดือน.....กุมภาพันธ์.....พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุญา  
วีระวิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ชัยพนธ์ รั้งงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณา  
ให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอดผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง  
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายวิเชียร บัวเรือง นางสาวสุนทรี แยมทัพ ดร.สายทิพย์ วสุธรรกุล  
ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณรองผู้อำนวยการอำนวยการ เกตรา ครูจันตรา บัวเรือง และครูวางคณา  
กิจยรรยง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์  
ในการตอบแบบสอบถาม และช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการให้คำชี้แนะต่าง ๆ  
ที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณครอบครัวยอดทอง อันได้แก่ คุณพ่อหุมพล คุณแม่สม ยอดทอง  
บิดามารดาผู้ให้กำเนิด สมาชิกทุกคนในครอบครัว เป็นผู้สนับสนุนในทุก ๆ ด้านตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณกำลังใจจากพี่ เพื่อน ทุกคนที่ห่วงใย คอยซักถามกระตุ้นเพื่อให้สำเร็จ  
การศึกษา และขอบคุณพี่ เพื่อน น้อง ร่วมรุ่น นิสิตปริญญาโทภาคฤดูร้อน สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี  
รวมถึงขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สิริพร ยศชนวรกุล

57990336: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์/ ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

สิริพร ยศชนวรกุล: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (THE ACHIEVEMENT MOTIVATION WORKING OF TEACHERS IN WANGNAMYENWITTAYACOM SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 7) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20-0.74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์ พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) พารามิเตอร์ทดสอบความแตกต่างใช้ค่าขนาดของผลต่าง (Effect size)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ และด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และจำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การมอบหมายงานที่ทำทหายความสามารถหรือมอบตำแหน่งใหม่ในการปฏิบัติงาน การมอบรางวัล จัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน ควรจัดการประชุมทีมงาน เพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้

57990336: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ACHIEVEMENT MOTIVATION/ TEACHERS IN WANGNAMYEN WITTAYACOM SCHOOL

SIRIPHORN YODTHANAWORAKUL: THE ACHIEVEMENT MOTIVATION WORKING OF TEACHERS IN WANGNAMYENWITTAYACOM SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 7. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. 98 P. 2018.

This research aimed to study, compare and present guidelines for enhancing work motive of teachers in Wangnamyewittayacom School under the Office of Secondary Educational Service Area 7 as classified by gender, educational background, and working experience. The sample used in this study was teachers working in Wangnamyewittayacom School under the Office of Secondary Educational Service Area 7. The data collection instrument used in this research was a five-point scale questionnaire and interview guide, with the item discriminative power between .20-.74 and the reliability of .93. The statistics used to analyze the data were Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (*SD*), and Effect Size.

This study revealed that:

1. The level of work motivation of teachers in Wangnamyewittayacom School under the Office of Secondary Educational Service Area 7 as a whole and each aspect was at a high level. They are put in order from high to low as the following: Enthusiasm, Self-responsibility, Management Skills, Uniqueness, Need for decision-making, and risk tolerance.
2. A comparison of work motivation of teachers in Wangnamyewittayacom School under the Office of Secondary Educational Service Area 7 as classified by gender, educational background, and working experience was found statistically significant different at .05 levels.
3. The guidelines for encouraging the level of work motivation of teachers in Wangnamyewittayacom School under the Office of Secondary Educational Service Area 7 as suggest by experts were 1) assigning a challenging job or give a new position in the job, 2) offering awards, trainings or some study visits to teachers, 3) organizing some team meetings before asking teachers to implement their work so that some consultation can be properly given to the teachers. Training or Study visits, Team meetings and pre-planning consultations will all help to motivate achievement in the workplace.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	13
แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	27
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากร.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การจัดกระทำข้อมูล.....	44
พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการศึกษา.....	64
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	88
ภาคผนวก ค.....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ..... 47
2	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา..... 47
3	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามอายุงาน..... 48
4	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน..... 48
5	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านความกล้าเสี่ยง..... 49
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านความกระตือรือร้น..... 50
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง..... 51
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ..... 52
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านทักษะในการจัดการระบบงาน..... 53
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่อของด้านความมีเอกลักษณ์..... 54
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ..... 55



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ.....	56
13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	57
14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา	58
15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน.....	59
16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน.....	60
17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	97

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2 แผนที่กลยุทธ์โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม (Strategy map).....	13

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อยุคสมัยของสังคมเปลี่ยนไปองค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันสูงในด้านความสำเร็จ มีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร มีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรมากขึ้น จึงทำให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย คนและพฤติกรรมการทำงานของคน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจต่อประเทศ และประชาชนในการแก้ไขปัญหาเชิงสังคม ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรนั้น คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพคนถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กร (สุริย์พร ศรีวิวัฒนะ, 2549, หน้า 1) เช่นเดียวกับโรงเรียนที่เป็นสถานที่จัดการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูเป็นผู้สอนถือว่าเป็นบุคลากรสำคัญของโรงเรียน ฉะนั้น การบริหารโรงเรียนต้องใช้หลักการบริหารหรือที่เรียกว่า การบริหารการศึกษา ซึ่งผู้บริหารและข้าราชการครูมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเยาวชน ประชาชน และสังคม ให้คนมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม เจตคติ คุณธรรม ตามที่สังคมต้องการ

หากแต่ในวันนี้การศึกษาไทยเปลี่ยนไป เป้าหมายของการจัดการศึกษามีทิศทางที่เปลี่ยนไป ดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยลดลง ในขณะที่ทุกประเทศต่างมุ่งมั่นเสริมสร้างสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาในประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการจัดระบบองค์กร คุณภาพการเรียนการสอนและทรัพยากรที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอน ให้มีความสำคัญคือการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม ซึ่งจะเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ครูซึ่งทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ข้าราชการครูจึงมีหน้าที่น่านโยบายและหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน ข้าราชการครูยังมีหน้าที่ให้คำปรึกษา สั่งสอน อบรม

บ่มนิสัยให้ศิษย์เป็นผู้มีความรู้ดีมีจริยธรรมและคุณธรรมอันดีงาม และมีความประพฤติที่พึงประสงค์ของสังคม แต่ในปัจจุบันข้าราชการครูมีภาระงานมากขึ้น นอกเหนือจากงานสอน อาทิ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ งานอาคารสถานที่ งานห้องสมุด กิจกรรมนักเรียน ล้วนแล้วแต่เป็นงานที่หนักและต้องรับผิดชอบ งานด้านการสอนอาจทำได้ไม่เต็มที่ ดังนั้น ข้าราชการครูจึงต้องได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กระทรวงมุ่งส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาข้าราชการครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างบุคลากรให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในตัวมนุษย์ ที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ และพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ และแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลงานที่ออกมาดีมีคุณภาพและงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว ดังที่ ภารดี อนันต์นาวี (2553, หน้า 112) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมบุคคล เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งเสริมให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยจะปฏิบัติงานด้วยความรักและตั้งใจ มุ่งหวังที่จะให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นหลักการหนึ่งซึ่งทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดัน รวมไปถึงการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร หรือพฤติกรรมที่จะช่วยพัฒนาให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย หากองค์กรใดต้องการความสำเร็จ จึงต้องกระตุ้นบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพราะลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น จะมีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร กล้าตัดสินใจ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับฉฐริกา บวรณกุล (2552, หน้า 2) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรควรจะมีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 862 หมู่ที่ 1 ถนนจันทบุรี-สระแก้ว ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว) มีครูจำนวนทั้งสิ้น 110 คน โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน มีผลงานนักเรียนในการแข่งขันระดับชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนชั้นนำในด้านวิชาการและกีฬา ทำให้ครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานด้านการสอน นอกจากนี้โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมมีอัตราการบรรจุของข้าราชการครูใหม่จำนวนมาก อาจส่งผลให้ครูยังไม่ทราบทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้น ครูจึงต้องได้รับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความกล้าเสี่ยง 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง 4) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ 5) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร และข้าราชการครู สำหรับเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลในการเพิ่มศักยภาพการทำงาน ของข้าราชการครูให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

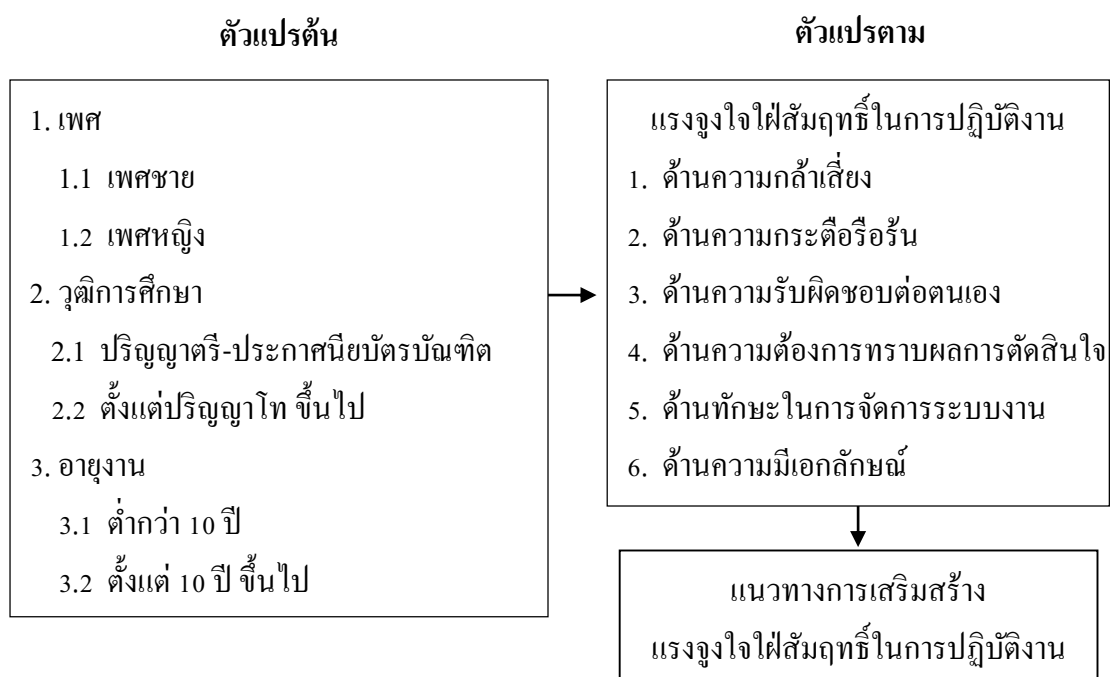
3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีอะไรบ้าง

### สมมติฐานการวิจัย

ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961, pp. 207-256) โดยนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังในภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1961, pp. 207-256) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความกล้าเสี่ยง 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 4) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ 5) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์

2. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 107 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

##### 3.1.1 เพศ ประกอบด้วย

###### 3.1.1.1 เพศชาย

###### 3.1.1.2 เพศหญิง

##### 3.1.2 วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย

###### 3.1.2.1 ปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต

###### 3.1.2.2 ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

##### 3.1.3 อายุงาน ประกอบด้วย

###### 3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

###### 3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

##### 3.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

###### 3.2.1.1 ด้านความกล้าเสี่ยง

###### 3.2.1.2 ด้านความกระตือรือร้น

###### 3.2.1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

###### 3.2.1.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

###### 3.2.1.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน

###### 3.2.1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของครูที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้รับความสำเร็จ โดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่และเป็นงานที่ทำทวยความสามารถ มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จและเป็นระบบ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้อย่างอิสระ พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความกล้าเสี่ยง หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะการปฏิบัติงาน ที่มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในสิ่งที่เป็นไปได้ กล้าได้กล้าเสีย ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีการศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ มุ่งทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

1.2 ความกระตือรือร้น หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะการปฏิบัติงาน ที่เต็มใจเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน อาสางานที่ตนถนัด ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง มีความมานะบากบั่น มีความอดทนสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง มีความสุขในการทำงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

1.3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงนิสัยบุคคล มีความผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในงานของตนและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

1.4 ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หมายถึง การติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้ว ยังพยายามปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม มีการประเมินความสำเร็จของงาน ตัดสินใจจากข้อมูลย้อนกลับ นำมาแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

1.5 ทักษะในการจัดการระบบงาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคล ที่มีแบบแผนในการปฏิบัติงาน วางแผนและทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.6 ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยของบุคคลที่เป็นตัวของตัวเอง ไม่เลียนแบบคนอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีด้วยความคิดของตนเอง มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

2. ครู หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7

3. เพศ หมายถึง เพศของครู ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิง



4. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของครู แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 ปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สาขาหนึ่ง โดยได้รับวุฒิกศษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4.2 ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก สาขาหนึ่ง โดยได้รับวุฒิกศษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

5. อายุงาน หมายถึง เวลาของการปฏิบัติงานสอนนับตั้งแต่ทำงานการสอนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 ปี

5.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง เวลาของการปฏิบัติงานสอนนับตั้งแต่ทำงานการสอนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามต่ำกว่า 10 ปี โดยเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 ปี

5.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง เวลาของการปฏิบัติงานสอน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป นับตั้งแต่ทำงานการสอนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้คิดเป็น 1 ปี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

#### สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา

โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ตั้งอยู่ริมถนนสายจันทบุรี-สระแก้ว ตำบลวังน้ำเย็น อำเภอลำลูกกา จังหวัดสระแก้ว ได้รับอนุมัติจากกรมสามัญศึกษาให้เปิดโรงเรียนเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2521 และเปิดสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมครอบคลุมพื้นที่ 46 ไร่ กับ 20 ตารางวา มีอาคารเรียนถาวร จำนวน 4 หลัง อาคารเรียนกึ่งชั่วคราว 1 หลัง หอประชุม 1 หลัง โรงอาหาร 1 หลัง ห้องน้ำห้องส้วมนักเรียน จำนวน 6 หลัง มีสนามกีฬาเพียงพอแก่นักเรียน

ปัจจุบัน โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม จัดการศึกษาทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา มีจัดการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และเปิดโครงการห้องเรียนพิเศษ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ หรือห้องเรียนพิเศษ (Mini English Program: MEP) โดยนักเรียนเรียนกับครูชาวต่างชาติเจ้าของภาษา

#### วิสัยทัศน์ของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

นักเรียนเป็นคนเก่ง ดี มีสุข ภูมิใจในความเป็นไทย รู้ใช้เทคโนโลยี มีวิถีพอเพียง  
ร่วมเครือข่ายพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

### พันธกิจของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

1. พัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. พัฒนาการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด สร้างบรรยากาศแวดล้อมนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้
3. ปลูกฝังความมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความเป็นพลเมืองดี ของชาติและพลโลก
4. พัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐานและยั่งยืน
5. สร้างเสริมสุนทรียภาพ ทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา
6. ปลูกฝังการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. สร้างเสริมความภูมิใจในเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมไทย
8. สร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้
9. บริหารจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนให้เครือข่ายและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

### อัตลักษณ์ของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

คนดี มีความสุข

### เอกลักษณ์ของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

มีวินัย

### เป้าประสงค์ของโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

1. นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามหลักสูตรของโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะกระบวนการคิด ทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
3. นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดีและพลโลก
4. นักเรียนมีทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ
5. นักเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ รู้จักใช้ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม
6. นักเรียนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิใจในความเป็นไทย
7. โรงเรียนมีเครือข่ายร่วมพัฒนาในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

### กลยุทธ์

1. เร่งรัดการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นทักษะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ทักษะกระบวนการคิด และการสร้างปัญญา
2. เร่งปลูกฝังความมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความพอเพียง ความเป็นไทย ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเอง ทักษะการดำเนินชีวิตและความมีสุนทรียภาพ
3. เสริมสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ การทำงาน การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ที่ปลอดภัย
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

### กลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษา

#### กลยุทธ์ที่ 1

1. เร่งรัดการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นทักษะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ทักษะกระบวนการคิด และการสร้างปัญญา
  - 1.1 พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ
  - 1.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งให้นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด และการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง พัฒนานักเรียนให้สามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา
  - 1.3 สนับสนุนนักเรียนให้เรียนรู้เต็มศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

#### กลยุทธ์ที่ 2

1. เร่งปลูกฝังความมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ความพอเพียง ความเป็นไทย ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเอง ทักษะการดำเนินชีวิตและความมีสุนทรียภาพ
  - 1.1 จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังความมีวินัย การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน และตามบรรทัดฐานของสังคม
  - 1.2 พัฒนาระบบการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ
  - 1.3 บูรณาการทักษะการดำเนินชีวิตที่ปลอดภัยบนวิถีความพอเพียงและความเป็นไทยในทุกกิจกรรมการเรียนรู้
  - 1.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมวิถีประชาธิปไตย เพื่อให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่ของความเป็นพลเมืองดี ความมีจิตสาธารณะทำประโยชน์และสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับสังคม

1.5 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ  
นักเรียนให้มีประสิทธิภาพสะดวกต่อการใช้งาน

1.6 สนับสนุนกิจกรรมด้านสุนทรียภาพ ทั้งด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬาอย่างต่อเนื่อง  
**กลยุทธ์ที่ 3**

1. เสริมสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ การทำงาน การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยี  
สารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ที่ปลอดภัย

1.1 พัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน  
อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.2 วางระบบการมอบหมายชิ้นงานและภาระงานแก่นักเรียนให้มีความเหมาะสม  
เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของหลักสูตร พัฒนาทักษะกระบวนการคิด ทักษะการทำงาน  
ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี  
เพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้ที่เหมาะสม พอเพียงและปลอดภัย

**กลยุทธ์ที่ 4**

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาครัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา  
ของโรงเรียน

1.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน บริหารจัดการ  
ด้วยระบบธรรมาภิบาล

1.2 ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีมาตรฐาน คล่องตัว ชัดเจน

1.3 ส่งเสริมให้มีเครือข่ายสนับสนุนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เปิดโอกาส  
ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม กำหนดทิศทางการดำเนินงาน พัฒนา  
โรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

**เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีการศึกษา 2557-2559**

**ด้านผู้เรียน**

1. นักเรียนที่จบหลักสูตรการศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป มากกว่า  
ร้อยละ 50

2. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่จบหลักสูตรการศึกษา  
ได้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ประเทศ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จบหลักสูตรการศึกษาสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวันตามเกณฑ์ที่กำหนดได้มากกว่าร้อยละ 80 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่จบหลักสูตรการศึกษาสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และการสื่อสารเพื่อการศึกษาต่อตามเกณฑ์ที่กำหนดได้มากกว่าร้อยละ 80

4. นักเรียนมีทักษะกระบวนการคิด การแก้ปัญหาในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 60

5. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตร และตามอัตลักษณ์ของโรงเรียนทุกคน

6. นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีสุขนิสัยและรักการออกกำลังกาย ในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 90

7. นักเรียนมีวินัย มีความรักชาติ มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์แก่สังคม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข สำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลกในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 80

8. นักเรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ความเป็นไทยและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 80

9. นักเรียนรู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม และมีทักษะชีวิตในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 80

#### ด้านการให้บริการทางการศึกษา

1. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาและการบริการทางการศึกษาของโรงเรียนในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 85

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาและการบริการทางการศึกษาของโรงเรียน ในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 80

#### ด้านการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา

1. โรงเรียนมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานประจำตำแหน่ง หรือมาตรฐานวิทยฐานะ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

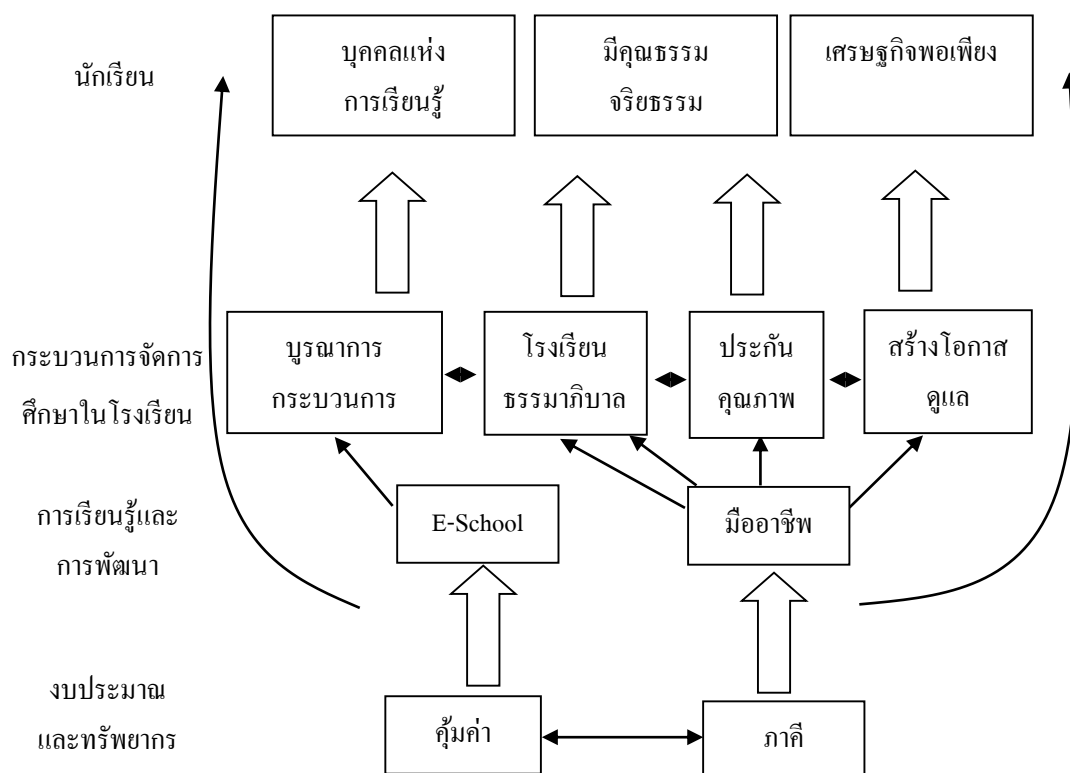
4. โรงเรียนมีอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ อุปกรณ์สนับสนุนอย่างพอเพียงและปลอดภัย

### ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

1. การจัดทำงบประมาณและการใช้งบประมาณ เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และเกิดความคุ้มค่าต่อการจัดการศึกษามากกว่าร้อยละ 90
2. ผลการประเมินตนเองของโรงเรียนตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) อยู่ในระดับคุณภาพดี มากกว่าร้อยละ 90 และได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.)

### เงื่อนไขความสำเร็จ

1. สถานศึกษามีระบบและวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้
2. สถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน



ภาพที่ 2 แผนที่กลยุทธ์โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม (Strategy map)

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่สามารถสร้างหรือส่งเสริมบุคคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย ดังที่มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

อนิวัช แก้วจันทน์ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การสร้างแรงขับหรือแรงผลักดันเพื่อกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

การดี อนันต์นารี (2551, หน้า 112) แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จ ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ หรือเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้มนุษย์ เกิดความต้องการ เกิดแรงขับ ความปรารถนา

ดังนั้น แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในบุคคลที่จะชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่น พยายาม และแสดงพฤติกรรม หรือกระทำการต่าง ๆ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการที่มุ่งหวัง แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการที่มุ่งหวัง นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แบ่งตามระยะเวลาในการแสดงพฤติกรรม มี 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจขับพลัน (Aroused motive) เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ออกมาทันทีทันใด และ แรงจูงใจ สะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แบ่งตามแหล่งที่มาของแรงจูงใจ มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลนั้น และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แบ่งตามความต้องการพื้นฐาน มี 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) เป็นแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เห็นพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระจาย และแรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) เป็นแรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจออกเป็นหลายรูปแบบ (กัลยา ยศคำลือ, 2553, หน้า 30-31) ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคล พยายามที่จะแสดงพฤติกรรม ที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้บุคคล ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of success) และความกลัวล้มเหลว (Fear of failure) มีความทะเยอทะยานสูงตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง



2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อนฝูง มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น เมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะมีครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พี่น้องมีความรักความสามัคคี ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ คือ เมื่อกระทำสิ่งใดเป้าหมายก็เพื่อทำให้ยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออกตั้งเป้าหมายต่ำ และหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามผู้อื่นเสมอ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจประเภทนี้มักจะพัฒนามาจากความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองว่าขาดในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ อาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็นปมด้อย เมื่อมีปมด้อยจึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมา เพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ จะมีลักษณะสำคัญ คือ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะของการก้าวร้าว มักจะต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสี่ยงทั้งในด้านการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ ชอบความเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป พ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นจึงต้องหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบจากบุคคลหรือสื่อต่าง ๆ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะคือถือความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่ ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือคำพูด

5. แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจประเภทนี้มาจากการเลี้ยงดูที่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้ได้ช่วยเหลือตนเอง ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล ไม่กล้าเสี่ยงและต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น

### **ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก**

ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับแพร่หลายจากนักบริหาร คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ด้วยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน ที่ทำงานที่พิลิตเบอร์ก เพื่อจะดูความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงานกับประสิทธิภาพของผลผลิตจากการศึกษาพยายามค้นคว้า สิ่งใดที่ทำให้ลูกจ้างคนงานรู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ ผลการวิจัยดังกล่าว จำแนกประเภทคำตอบออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job content) เช่น ความสำเร็จ

ของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่น โดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจและท้าทายความสามารถที่ปฏิบัติได้

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นกรณีพิเศษ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

กลุ่มสอง คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies) ในงานอันจะทำให้คนงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันมิให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้จัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะ หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย ตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: Supervisor) หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะของลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation: Peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี
6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ
7. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ห้องทำงาน โต๊ะเครื่องมือ หรือวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง
10. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการปกป้องคุ้มครองและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor: Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G**

ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G ของ Alderfer (Alderfer's existence-relatedness growth theory E.R.G. theory) ได้ปรับปรุงแนวความคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ ให้เหลือเพียง 3 ขั้น (นรา สมประสงค์, 2536, หน้า 139) คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence need: E) จะรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการ

สิ่งแรกคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ เมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้าง และผลตอบแทนเพื่อบุคลากรจะได้นำเงิน ไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาความจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ตรงขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ อัลดอร์เฟอร์ให้ความสำคัญด้านนี้มาก เพราะถือว่ามนุษย์ จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มพวกพ้อง ได้แก่ ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และดำรงรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวพันด้วย ความต้องการความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับ ความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจจะขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสนองตอบความต้องการ ของบุคลากร พนักงาน ลูกจ้าง ทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group process) และมีลักษณะเป็น การร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจน องค์กรหรือหน่วยงานต้องมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นเหล่านั้นด้วยการยกย่อง ชมเชยเมื่อมีโอกาสอันควร

3. ความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) ความต้องการนี้เป็นผล ที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อม โดยจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคน คือ ความต้องการมีชื่อเสียงได้รับการยกย่อง สรรเสริญในสังคม และความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ส่วนแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้น ทั้งสิ้น โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 3 ระดับข้างต้น โดยที่ไม่ต้อง วิตกกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องความรักจาก คนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงาน เพื่องาน มนุษย์อยากจะทำตนมีศักยภาพเท่าไร จะพยายามพัฒนาศักยภาพไปสู่จุดสูงสุด ถ้าจะเรียนหนังสือก็ไม่ได้เรียนเพราะเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะใจรักที่จะเรียน เรียนให้ถึงขีดสุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการทำงานก็เช่นเดียวกันจะทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจ รักที่จะทำ ทำเพราะต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนให้ถึงจุดสูงสุด

### ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

McClelland (1961, pp. 110-111) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ

Atkinson (1964) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวัง ความพยายาม ความอดทน โดยการแสดงออกที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งสัมฤทธิ์

Murray (1964, p. 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จจากการกระทำในสิ่งที่ยาก ด้วยการควบคุมจัดกระทำวัตถุ บุคคล หรือความคิดอย่างรวดเร็ว และเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ต้องการเอาชนะอุปสรรคและบรรลุถึงมาตรฐานที่ดีเลิศ ต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขัน สามารถเอาชนะคนอื่น ๆ ต้องการเพิ่มการยอมรับตนเองโดยการบรรลุผลความสำเร็จในกิจกรรมที่เป็นอัจฉริยะ

พินทวน กัทเศรษฐ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน Lindgren, 1967, pp. 31-34) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการความสำเร็จ เปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงของมาสโลว์ที่เรียกว่า Self-actualization เป็นความเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด รวมทั้งศักยภาพอื่น ๆ และจะมีความต้องการที่จะใช้ความสามารถและศักยภาพนั้นอย่างเต็มที่

Hilgard (1967, p. 153) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจประเภทหนึ่งที่เกิดจากความต้องการของสังคมซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล ทำให้มีการกระทำเกิดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ

Cassidy and Lynn (1989 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2557, หน้า 20) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่จะบอกถึงลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัวของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นอยู่

Quinn (1990, p. 193) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการทำงานให้แล้วเสร็จ และบรรลุความสำเร็จ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2545, หน้า 172) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลเหล่านี้ไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักทร (2548, หน้า 14-17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลหนึ่ง ซึ่งเกิดจาก เจตคติ ความสนใจ ความพอใจ ความต้องการ

ณัฐจิภา บุรณกุล (2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐาน โดยพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค ต้องการข้อมูลย้อนกลับ

ศิริณา พงศ์หล้า (2552) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมักตั้งเป้าหมายในการทำงานและเลือกทำงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเอง อีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรค

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล มีความอดทนและพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ทำท่ายในการทำงาน มุ่งมั่นตั้งใจเพียรพยายามในการทำงานโดยมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) โดยมีข้อค้นพบเกี่ยวกับทฤษฎี ดังนี้

#### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray (1964) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงหรือต่ำในเวลาเดียวกัน ซึ่งความต้องการที่จำเป็นของบุคคลมี 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) คือ ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ความต้องการอิสระ (Need for autonomy) คือ ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. มีอำนาจ (Need for power) คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

### ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์

McClelland (1961, pp. 36-62) เป็นนักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา ศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยแมคเคลแลนด์ตระหนักว่าแรงจูงใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม จึงได้วิจัยเพื่อพิสูจน์ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีส่วนช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญรุ่งเรือง โดยศึกษาจากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ประชาชนจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า กล่าวคือประชาชนจะมีความขวนขวาย เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีความแตกต่างไปจากประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจช้า ประชาชนไม่มีความมุ่งมั่น อดทน เพื่อประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ยังศึกษาพบว่า ในสมัยใดที่ผู้ใหญ่ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระดับสูงให้การศึกษอบรมแก่เด็ก ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจจะเจริญอย่างรวดเร็วในช่วงเวลาประมาณ 20-30 ปี และในทางตรงกันข้ามผู้ใหญ่ในชาติมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะส่งผลให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจดำเนินไปอย่างเชื่องช้า

McClelland (1961, pp. 36-62) อธิบายแรงจูงใจทางสังคม 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่นในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกว่า หากทำสิ่งใดที่เหนือกว่าคนอื่นจะเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

McClelland (1961, p. 168) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ ความปรารถนาของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาด้วยความสำเร็จ โดยที่ไม่ได้หวังรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด

และประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จ ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่น ๆ สำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานจำนวนมาก ก็จะทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองและเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยบุคคลที่จะประสบความสำเร็จสูงมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ
2. กล้าได้กล้าเสีย และมีการกำหนดเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม
3. ต้องการการยอมรับอย่างต่อเนื่อง และได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับความก้าวหน้า

#### แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธเวที (2532) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่

1. แรงจูงใจที่เกิดจากความกลัว เรียกว่า ภัย หรือความกลัวการถูกลงโทษ เป็นความกลัวที่มนุษย์สร้างขึ้น ความกลัวเหล่านี้เป็นแรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์ดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอดได้แก่ การหาอาหาร การสร้างที่อยู่อาศัย การป้องกันอันตราย

2. แรงจูงใจที่อยากได้รางวัลหรืออยากได้ผลประโยชน์ตอบแทนต่อการกระทำของตน เรียกว่า ตัณหา เป็นแรงจูงใจที่อยากได้วัตถุบำรุงปรนเปรอความสุขส่วนตัว ในปัจจุบันเรียกว่าแรงจูงใจแบบธุรกิจ การให้รางวัลคือ การใช้ประโยชน์จากความอยากได้ของมนุษย์มาเป็นเครื่องมือและกำหนดการกระทำหรือไม่กระทำบางอย่าง แรงจูงใจแบบนี้ย่อมนำมาซึ่งความโลภ เช่น การแย่ง การเอาเปรียบการคดโกงทุจริต แบ่งได้เป็น 3 จำพวก ได้แก่ กามตัณหา ภวตัณหา และวิภวตัณหา

3. แรงจูงใจที่เกิดจากความอยากเด่น อยากเหนือกว่าบุคคลอื่น หรือความมักใหญ่ใฝ่สูง ซึ่งแรงจูงใจนี้เรียกว่า มานะ มานะนี้ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความภูมิใจ มีความเคารพในตนเอง

4. แรงจูงใจที่ถูกต้องที่แท้จริงที่พึงปรารถนา เรียกว่า ฉันทะ หมายถึง ความรัก

ความอยาก ความปรารถนา ความพอใจ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน

- 4.1 ความใฝ่รู้ อยากรู้ ปรารถนาจะรู้ ปรารถนาจะเข้าถึงตัวสัตว์ธรรม

- 4.2 ความใฝ่ดี ใฝ่ความดี อยากได้ดี ความปรารถนาในสิ่งที่ดีงาม คือ ต้องการทำ

ในสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้น ต้องการทำให้สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นเป็นจริงขึ้นเมื่อต้องกระทำในสิ่งที่ดีงามเป็นจริงขึ้น บุคคลจะต้องกระทำหรือใฝ่กระทำให้เกิดความรักในการทำงาน เวลาทำงานก็จะทำอย่างมีความสุข

#### ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถนำไปใช้ในการกระตุ้นหรือเพิ่มแรงผลักดันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ (การดี อนันต์นารี, 2553, หน้า 131)



1. เขียนเป้าหมายการทำงานของตนเองให้ชัดเจน
2. วางเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จ
3. มีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง
4. กำหนดเป้าหมายลงตาราง
5. จัดลำดับเป้าหมาย
6. ทบทวนและปรับปรุงเป้าหมาย
7. ให้รางวัลตนเอง

### ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Murray (1964, p. 100) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ชอบความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้จากการทำงาน มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในงาน เมื่อเลือกเพื่อนร่วมงานจะเลือกผู้เชี่ยวชาญมากกว่าเพื่อนทั่วไป และต่อต้านแรงกดดันทางสังคมจากภายนอก ชอบสถานการณ์ที่เสี่ยงปานกลาง โดยขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเองโดยทั่วไป บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงอาจมองคู่มือเหมือนว่ามีลักษณะเป็นพวกหัวแข็ง เป็นนักธุรกิจที่ทะเยอทะยาน

Atkinson (1964, p. 52) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นการคาดล่วงหน้าถึงผลการกระทำของตน คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคาดหวังก่อนหน้าถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำ
2. สิ่งล่อใจ (Incentive) เป็นความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน เช่น งานที่สนใจ งานที่ถนัด มีผลตอบแทนสูง ถ้าสิ่งล่อใจเป็นสิ่งที่พอใจของบุคคลก็จะทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง
3. ความอยากรู้อยากเห็น (Epistemic) เป็นความพึงพอใจในการที่คนเรากระทำเพื่อหวังเพียงความพอใจกับการกระทำนั้น โดยไม่คำนึงถึงความสำเร็จ

Herman (1970, p. 53) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความทะเยอทะยานสูง
2. เป็นผู้ที่มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จ
3. มีความพยายามที่จะมุ่งสู่สถานะที่สูงกว่า
4. มีความอดทนมานะ พยายามทำงานที่มีความยากเป็นเวลานาน
5. หากพบว่างานที่ทำมีอุปสรรค ก็จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. เวลาไม่หยุดนิ่ง
7. มองเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถ
9. ต้องการเป็นที่รู้จักกับผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า มีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าที่จะเสี่ยงพอสมควร มีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในสิ่งที่เป็นไปได้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเองและทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น จะทำให้ตนเองรู้สึกพอใจ
  2. ความกระตือรือร้น หมายถึง มีความขยันขันแข็งเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทาย ช่วยความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมอง
  3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง มีความพยายามทำงานให้เสร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาควบคุมการปฏิบัติงาน
  4. ทักษะในการจัดการระบบงาน หมายถึง มีความสามารถในการประสานให้การทำงานของบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำ และไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี
  5. ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หมายถึง มีการติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไรและเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้ว ยังพยายามปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม
  6. การคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง เป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เล็งเห็นการณ์ไกล นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ ได้สรุปว่า ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง จะมีลักษณะ ดังนี้
    1. พยายามที่จะทำงานอย่างไม่ทอดทิ้งจนถึงจุดหมาย
    2. เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง
    3. เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน
    4. เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว
    5. ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ
    6. เมื่อประสบความสำเร็จมักอ้างสาเหตุภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม
- Weiner (1972, pp. 203-215) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้
1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่า และชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่า และภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

นอกจากนี้ จีรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักตร์ (2548, หน้า 14-17) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกี่ยงงาน ต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง เมื่อเผชิญอุปสรรคก็พยายามคิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ไม่เล่นพรรคเล่นพวก และทัศนคติของบุคคลเหล่านี้มักจะคิดในเชิงบวก ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงาน และมีความคาดหวังในความสำเร็จของงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ และเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลอื่น

นอกจากนี้ Cassidy and Lynn (1989 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ชีรธรรมชาดา, 2557, หน้า 20) ได้ศึกษาวิจัยโดยการนำเอาแนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน มาสรุปรวมเป็นแนวคิดใหม่และได้ดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ ซึ่งสามารถจะสรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน แรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นการรวมเอาปัญหาหรือความลำบากในการทำงานกับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จมารวมเข้าด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีอำนาจเหนือกว่า ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรม

2. ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้เป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักบนคุณสมบัติในการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ รางวัล และผลตอบแทน

3. ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศ กับความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดในของตนเอง และจะต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งได้มีการนำเอาแนวคิดนี้มาใช้โดย Henry Murray

4. ความต้องการแข่งขันในการทำงาน เป็นลักษณะของความพอใจหรือเป็นลักษณะของความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่น และต้องการไปให้ถึงเป้าหมายของการได้รับชัยชนะ

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีความต้องการที่จะไต่เต้าทางสถานภาพทางสังคมขององค์กร ที่มีระดับชั้นเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และยังครอบคลุมถึงความประสงค์หรือความต้องการจะมีลักษณะที่เด่นหรือต้องการเป็นผู้นำ

6. ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ต้องการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่จะต้องการทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จ และบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำเอามาใช้เป็นการแก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

สมพล จีรพรชัย (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามี 6 ลักษณะ ได้แก่

1. ความทะเยอทะยาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับสูงมีความมุ่งมั่น อดทนต่อความยากลำบากที่จะทำในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุตามมาตรฐานสูงสุด
  2. ความกระตือรือร้น หมายถึง เป็นการแสดงออกของบุคคลที่ตั้งใจทำงาน ขยัน ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
  3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง มีความรับผิดชอบในผลงาน ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น
  4. ความกล้าเสี่ยง หมายถึง เป็นการแสดงออกที่มุ่งมั่นทำงานที่ท้าทายความสามารถ เลือกรงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ มีการตัดสินใจสิ่งการที่เด็ดขาด
  5. การรู้จักวางแผน หมายถึง บุคคลจะต้องมีแบบแผนในการทำงาน มองการทำงานอย่างเป็นระบบ ศึกษารายละเอียดก่อนการตัดสินใจ
  6. ความมีเอกลักษณ์ หมายถึง เป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงาน และการแสดงออก
- ดังนั้น ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถสรุปได้ว่า ต้องเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ มีการจัดทักะระบบงานอย่างเป็นขั้นตอน นำผลข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้นตามความสามารถและศักยภาพของตนเอง ทำงานด้วยความพยายามท้าทายเอาชนะอุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากการศึกษาทฤษฎี ความหมาย และลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักวิชาการและนักจิตวิทยา ผู้วิจัยมีความสนใจและยึดลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้าน และนำแนวคิดของสมพล จีรพรชัย (2550) มาปรับเพิ่มให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมีลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ด้านความกล้าเสี่ยง 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 4) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ 5) ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์

## แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

พูนศิริ วัจนะภูมิ และจิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2545, หน้า 159) ได้แนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรที่มีระดับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจด้วยลักษณะงานทำได้หลายวิธี คือ การทำงานที่มีลักษณะที่น่าสนใจ การมอบหมายที่เหมาะสมมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น การขยายเนื้อหางาน (Job enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นต้น สร้าง โอกาสพัฒนาความรู้มีส่วนร่วมในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ มีโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างความภาคภูมิใจในงานการให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานและให้ความไว้วางใจโดยการมอบอำนาจให้ปฏิบัติ

2. การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงินจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจในลักษณะต่าง ๆ คือ เงินเดือน โบนัส บำเหน็จค่าล่วงเวลา โดยจะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขในการให้ด้วย เพื่อให้ได้ผลในการจูงใจอย่างแท้จริง

3. การสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องสรรเสริญการแสดงผลงานภาพ การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยการให้มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาและผู้ที่มีความสามารถมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการฝึกอบรมดูงานในประเทศและต่างประเทศ การให้ความมั่นคง และการให้ความใส่ใจ

4. การสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ซึ่งเป็นการทำให้ผู้บริการมีความสุข มีความพอใจในการทำงาน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งสถานที่ อุปกรณ์ และบรรยากาศที่เป็นมิตร ตลอดจนการจัดสวัสดิการเพื่อความสะอาดสบาย เช่นการให้บริการด้านอาหาร สุขภาพนันทนาการ การเดินทาง การจัดวันพักผ่อน เป็นต้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 227) ได้กล่าวถึงเทคนิคการเสริมสร้างแรงจูงใจไว้ 9 ประการ คือ การให้คำชมเชย การให้ความเป็นธรรม การยกย่องให้เกียรติ การให้ความเป็นมิตร การร่วมใช้ความคิด การให้ร่วมปฏิบัติงาน การจัดคนให้เหมาะสมกับงาน การให้ความช่วยเหลือบุคลากร และการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จිරพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักดิ์ (2548, หน้า 14-17) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self esteem) ควรมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

2. มีปรัชญาในการดำรงชีวิต (Philosophy) คิดหาปรัชญาในการดำรงชีวิตของตนเอง โดยเน้นว่าเราต้องการเป็นอะไร ประสบความสำเร็จเรื่องใด ทำประโยชน์อะไรให้แก่สังคม

3. มีความชัดเจนกับตนเองในการให้คุณค่ากับสิ่งต่าง ๆ (Value clarification)

4. การตั้งเป้าหมายที่มองเห็น (Visual goal) อาจใช้วิธีหารูปเป้าหมายที่ต้องการแล้วติดหรือวางไว้ในตำแหน่งที่สามารถมองเห็นได้บ่อย ๆ ยิ่งมองเห็นเป้าหมายยิ่งทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

5. ทำสัญญากับตนเอง (Written contract) เขียนสัญญาหรือเป้าหมายของงาน มีการทบทวนเป้าหมายเป็นระยะ ๆ

6. ให้รางวัลกับตนเอง (Rewards) ควรให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ โดยเลือกรางวัลที่เหมาะสมกับขนาดของงานที่ตั้งเป้าหมายไว้

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรโดยผู้นำก็มีความสำคัญ ผู้นำจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานทุ่มเทกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้นการจูงใจคนให้ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้นำสามารถใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจได้หลายวิธี ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน (Rewards) การให้รางวัลจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และยังเพิ่มขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น โดยรางวัลตอบแทนที่ดีนั้น ต้องสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐาน และความมั่นคงปลอดภัยได้ เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่และยิ่งรางวัลที่ให้นั้นสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงของผู้ปฏิบัติงานได้มาก ความจริงจิงในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้น คุณลักษณะของรางวัลที่จะให้จึงมีดังนี้

- 1.1 มีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ (Importance)
- 1.2 มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable distribution)
- 1.3 พนักงานทุกคนควรรู้เห็นอย่างกระจ่างชัด (Visibility)
- 1.4 มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

อย่างไรก็ตาม รางวัลตอบแทนที่ผู้นำหรือผู้บริหารพึงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น อาจให้ในรูปของตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น หรืออาจให้ในรูปของรางวัลที่มีได้อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น การมอบรางวัลดีเด่น ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยหรือส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำมักจะให้รางวัลทั้งในรูปตัวเงิน และที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินควบคู่กันไป

2. การจูงใจด้วยงาน ในการที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยงานนั้น ควรทราบก่อนว่าลักษณะงานที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติตามเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ควรมีลักษณะที่ท้าทาย ความสามารถและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรักที่จะปฏิบัติ และควรเป็นงานที่ทำให้เขา

เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่ดีต้องสามารถที่จะดึงเอาความสำคัญของลักษณะงานมาเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความรูสึกีกรักและสนุกกับงานที่ทำอยู่ โดยอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

2.1 การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job enrichment) ซึ่งการเพิ่มความสำคัญของงานนี้โดยปกติแล้วจะมี 2 วิธี คือ การเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวนอนและการเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวตั้งซึ่งการเพิ่มตามแนวนอนนั้นเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้นให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรูสึกถึงความสำคัญในหน้าที่ของตนเอง และรูสึกว่ามีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนการเพิ่มในแนวตั้งนั้นเป็นการลดอำนาจในการบังคับบัญชาจากผู้นำให้น้อยลง เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างเสรี หรือมอบหมายงานเฉพาะอย่างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นต้น

2.2 การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีการโยกย้ายไปทำงานอื่นและเรียนรู้งานใหม่ โดยจัดตารางเวลาการทำงานในแต่ละหน้าที่ล่วงหน้าให้เหมาะสมเพื่อลดความจำเจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น

2.3 การขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) เป็นการเพิ่มหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มความสนใจในการทำงาน ซึ่งการขยายขอบเขตของงานนี้จะเพิ่มจำนวนหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 การปรับปรุงออกแบบงาน (Job redesign) เป็นการปรับปรุงจัดโครงสร้างของงานเพื่อดึงดูดใจของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น ลดความซับซ้อนของงานเพื่อลดเวลาในการทำงานลง หรือให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบงานที่ตนเองต้องทำได้ เพื่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อของบุคคลในองค์กร การสร้างจูงใจโดยการบริหารที่เน้นวัฒนธรรมองค์กรนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยสองระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร ได้แก่ เรื่องของการสร้างเป้าหมาย การวางแผน การติดต่อประสานงาน การประเมินผล และการสร้างความเชื่อถือซึ่งกันและกัน วิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีนั้น ผู้นำขององค์กรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันในการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม ผู้นำต้องมีการแสดงออกในลักษณะเชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามรู้จักเลือกช่องทางการสื่อสาร โดยเลือกเครื่องมือการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและเหมาะสมกับบริบท เช่น การจัดกิจกรรม การอบรมหรือสัมมนา เป็นต้น ตลอดจนมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนรับทราบและปฏิบัติได้ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดให้ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรถูกนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถวัดและ

ให้ผลตอบแทนความดีความชอบได้อย่างเหมาะสม สามารถเป็นได้ทั้งในรูปแบบของสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ๆ เป็นการส่งสัญญาณให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงลักษณะพฤติกรรมพึงประสงค์ที่องค์กรต้องการ

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาตัวแปรบางตัวที่คาดว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 คือ เพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ซึ่งมีรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้

### เพศ

เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านทัศนคติ การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บางสังคมต่างวัฒนธรรมยังแบ่งฐานะทางสังคมระหว่างเพศชายและเพศหญิงอีกด้วย แต่ในบางครั้งเพศชายและเพศหญิงก็มีทัศนคติและการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ดังนั้น จึงใช้ความแตกต่างเรื่องเพศใช้เป็นเกณฑ์ในการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของบรรจบสมอาษา (2550, หน้า 67) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พิริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรด้านแบบของภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารเพศชาย

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึง สรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านทัศนคติ คุณลักษณะ และการปฏิบัติงานในบางประการ อาจส่งผลให้เพศหญิงและเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน

### วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา เป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จในการศึกษาสาขาใดสาขาหนึ่ง โดยได้รับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก วุฒิการศึกษา หรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน สามารถบ่งบอกถึงความตั้งใจใฝ่หาความรู้ ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น ความขยันอดทน และความรู้ความชำนาญได้ สอดคล้องกับ สักดา ดีเดชา (2551, หน้า 84) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด กรมกิจการ



พลเรือนทหาร พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พิริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารธนาคารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบญจมาศ สุดสงวน (2558, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึง สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาหรือระดับการศึกษา เป็นตัวบ่งบอกศักยภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาสูงย่อมเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญประสบการณ์ และมีความตั้งใจ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาย่อมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

#### อายุงาน

อายุงานเป็นเวลาของการปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มทำงาน อายุงานเป็นตัวบ่งบอกถึงความเป็นมืออาชีพและศักยภาพในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีอายุงานหรือประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน ย่อมผ่านอุปสรรค สามารถแก้ปัญหา และตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและรวดเร็ว สอดคล้องกับ บรรจบ สมอาษา (2550, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พิริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารธนาคารที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่าผู้บริหารมีช่วงอายุงานต่าง ๆ มากกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 54) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลงานวิจัยที่กล่าวถึง สรุปได้ว่า อายุงานเป็นประสบการณ์ในการทำงานที่จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ภิเชก ศรีสวัสดิ์ (2547, หน้า 91-92) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโทรทัศน์ ช่อง 9 องค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย จำนวน 91 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-45 ปี สถานภาพโสดและสมรส มีจำนวนใกล้เคียงกัน การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ด้านการข่าว มีรายได้ระหว่าง 6,440-24,293 บาท มากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงาน มีมากกว่า 10 ปี และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สุริย์พร ศรีวิวัฒนะ (2549) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อลำดับคะแนนเฉลี่ยจากน้อยไปมาก ได้ดังนี้ ความต้องการความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการความสำเร็จและความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพ และประเภทวิชาที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนมไพร ไชยงค์ (2550) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2550 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันการพลศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีคุณสมบัติที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า 4) ด้านการมีทักษะในการจัดระบบงาน 5) ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ 6) ด้านความกล้าเสี่ยง ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบตามเพศ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ในเรื่องของการมีความสุขรอบคอบ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน การชอบติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ มีการนิเทศการปฏิบัติงานของคนในความรับผิดชอบ และการสามารถมอบหมายงาน

ได้เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน ส่วนเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ในเรื่องของการจัดระบบงานที่ดียอมพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารจะมีความกล้าเสี่ยงมากกว่าอาจารย์ ในเรื่องของการอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอก่อนการตัดสินใจ และการชอบปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถ ด้านความกระตือรือร้น พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง ผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานระหว่างการทำงาน 1-10 ปี การทำงาน 11-20 ปี และการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่าง โดยภาพรวมในรายข้อ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านการคาดการณ์ล่วงหน้า ส่วนในด้านความกระตือรือร้นและด้านการมีทักษะการจัดระบบงาน จะมีความแตกต่างเฉพาะรายข้อ ได้แก่ กลุ่มผู้มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป จะมีความสุขในการปฏิบัติงานของสถาบันมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และมีความสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับผู้ร่วมงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จากผลการวิจัยโดยรวมกล่าวได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง มีความกล้าเสี่ยง มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีการคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน ส่งผลให้ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันการพลศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

พิจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารของธนาคารไทยพาณิชย์ เป็นเพศชายมีอายุ 31-35 ปี มีอายุงานในตำแหน่ง 6-10 ปี มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีและตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารระดับต้น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง รองลงมา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านการรู้จักวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้บริหารที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุงาน วุฒิการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรแตกต่างกัน ผู้บริหารเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรด้านแบบของภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารเพศชาย ผู้บริหารธนาคารที่มีอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่าผู้บริหารที่มีช่วงอายุต่าง ๆ สูงกว่า ผู้บริหารธนาคารที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่า

ผู้บริหารมีช่วงอายุงานต่าง ๆ สูงกว่า ผู้บริหารธนาคารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และผู้บริหารระดับต้นจะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลองค์กรต่ำกว่าผู้บริหารระดับกลาง จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เพียงบางส่วน

ศักดิ์ดา ดีเดชา (2551, หน้า 84) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร จำนวน 257 นาย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส สุขภาพ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับวุฒิการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เกษิณี เอกสาตรา (2551, หน้า 88-90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหน่วยงานหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 70.20 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าหน่วยงาน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.70 ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.00 การได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง คิดเป็นร้อยละ 51.40 การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการทหาร คิดเป็นร้อยละ 92.70 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ 1 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.00 และโดยเฉลี่ยขึ้นปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา จำนวน 1 ครั้ง/เดือน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง โดยคะแนนรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านการรู้จักวางแผน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91-4.16

ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53-54) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัทแฟมิลี่ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด จำแนกตามอายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความผูกพัน และความต้องการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด กับอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน และพบว่า พนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด ที่มีรายได้ ระดับ การศึกษา อายุงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ศุทธา ละม่อม (2553, หน้า 107-111) ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแขวงกรทางกรุงเทพ และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร แขวงกรทางกรุงเทพ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงกรทางกรุงเทพ รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแขวงกรทางกรุงเทพ โดยผู้ศึกษา ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวนที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ของแขวงกรทางกรุงเทพ จำนวน 181 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด 343 คน (ณ วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2552) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970) ผลการวิจัย พบว่า ระดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงกรทางกรุงเทพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจจริงในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานใน ระดับมาก ด้านเลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้และเหมาะสมกับความสามารถของตน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านมีการวางแผนระยะยาว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านกระทำ กิจกรรมที่มุ่งให้บรรลุมาตรฐานที่ตนตั้งไว้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานในระดับมาก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงาน มากกว่าเพศหญิง ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับอื่น และพบว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานอื่น

สิริกานต์ จันสา (2555, หน้า 93) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ จำนวน 145 คน มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน สรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงผลการดำเนินการตาม โครงการสร้างความผาสุกตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 3) เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติ

ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2 ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แบบใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 35-44 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความผูกพันในระดับมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการอำนาจ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ณัฐจิภา บุรณกุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง

สมศิริ ระวีวรรณ (2556) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ในการทำงานไม่ต้องการให้เกิดความล้มเหลว รองลงมา คือ เมื่อท่านปฏิบัติงานท่านมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

เบญจมาศ สุดสงวน (2558, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ ลำดับที่ 1 บุคลากรมีการวางแผนคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าและกำหนดตารางการทำงานไว้ล่วงหน้า รองลงมา คือ บุคลากรพร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลวเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข และบุคลากรมีความต้องการทำงานทุกอย่างให้ดีที่สุด

มันฑิรา เกิดพิพัฒน์ (2550, หน้า 104) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บุคลิกภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานสายงานตลาดและการขายบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของงานเกิดจากความรู

ความสามารถ ความตั้งใจจริง รองลงมา คือ ท่านทำงานหนักเพราะต้องการให้งานสำเร็จ และต่ำสุดคือ ท่านเป็นผู้มีสมาธิในการปฏิบัติงาน

จันทน์ จารุ โณปถัมภ์ (2559) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ

เจรจิรา จินบุญมี (2555, หน้า 73) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดเลย พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รางวัลและผลตอบแทนขององค์กรสามารถนำไปสู่ความสำเร็จ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อม รองลงมาคือสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และองค์กรมีแรงจูงใจ การจูงใจช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน และมีการกระตุ้นและสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

เบญจรัตน์ เหลือล้น (2553, หน้า 81-83) ศึกษาการรับรู้ลักษณะงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องอย่างต่อเนื่อง ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีทักษะในการจัดระบบงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูงร้อยละ 87.5 ร้อยละ 56.3 ตามลำดับ อาจเป็นเพราะมีการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน และ สปสข. ที่มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นระบบ ด้านความรับผิดชอบ ด้วยจรรยาบรรณของพยาบาลในการปฏิบัติงานจึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับผู้ป่วยสูง ด้านขยันหมั่นเพียร กล้าเสี่ยงพอสมควร ความรอบรู้ในการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 83.8 ร้อยละ 73.8 ร้อยละ 65 ร้อยละ 53.8 ตามลำดับ อาจจะมาจากงานล้างไตทางช่องท้องตามนโยบายของสำนักหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเป็นงานที่เข้ามามีดำเนินการได้ไม่นาน ทำให้มีปัญหาจากการทำงาน ความไม่มั่นใจในการแก้ปัญหา งานอาจจะยุ่งยากในระยะแรก ๆ รวมถึงอุปสรรคในการทำงานย่อมมีมาก ทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้านขยันหมั่นเพียร กล้าเสี่ยงพอสมควร ความรอบรู้ในการตัดสินใจ ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

นีมนวล โยคิน (2555, หน้า 85) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำนวน 280 คน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

จากตัวอย่างงานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก หรืออยู่ในระดับสูง ส่วนตัวแปรต้นที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Klinger (1966 อ้างถึงใน กนิษฐา จิตวัฒนา, 2542, หน้า 34) ศึกษาฝึกฝนเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและการกระทำ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะรับรู้ว่าตนเองเป็นคนปกติ และชอบที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการการแข่งขันและความเสี่ยง ส่วนกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะเป็นผู้ที่ชอบปฏิบัติงานที่ไม่ต้องการความเสี่ยงหรือการแข่งขัน และงานที่ต้องมีการลงทุนสูง

Schmidt (1991 อ้างถึงใน สมศิริ ธีรวิวรรณ, 2556, หน้า 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างชายและหญิง จำนวน 75 คน ในสถานศึกษาและองค์กรของรัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติงานได้ดีในทุก ๆ หน้าที่งาน กลุ่มตัวอย่างเพศชายและหญิงที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

Krahe (1991, p. 30 อ้างถึงใน รัดนา พันธุ์สิงสอน, 2555, หน้า 39) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทักษะที่เป็นจริงและทักษะตามที่รับรู้ของผู้จัดการบริษัทประกันชีวิตและทรัพย์สิน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานได้พอประมาณ แต่ก็มี ความเที่ยงและเชื่อถือได้และไม่พบความแตกต่างในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ระหว่างผู้จัดการเพศชายและเพศหญิง

Premanath (1991 อ้างถึงใน กนิษฐา จิตวัฒนา, 2542, หน้า 34) ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจระหว่างผู้นำที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน



จากตัวอย่างงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผลการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนมากมักเลือกคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศมาเป็นตัวแปรในการศึกษา ผลการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน ถือได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 107 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังนี้

##### แบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาค้นคว้าตำรา บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ McClland (1961) แนวคิดของ สมพล จีรพรชัย (2550) และงานวิจัยอื่น ๆ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ข้อ โดยเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) เกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความกล้าเสี่ยง
2. ด้านความกระตือรือร้น
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ
5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน
6. ด้านความมีเอกลักษณ์

#### **แบบสัมภาษณ์**

แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์แนวทางทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน (ตำแหน่ง/ ภาระงาน)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความกล้าเสี่ยง
2. ด้านความกระตือรือร้น
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ
5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน
6. ด้านความมีเอกลักษณ์

### **การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

#### **การสร้างเครื่องมือ**

ในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จากตำรา บทความวารสาร และงานวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ McClland (1961) แนวคิดของ สมพล จีระพรชัย (2550) และงานวิจัยอื่น ๆ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความกล้าเสี่ยง
- 2.2 ด้านความกระตือรือร้น
- 2.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
- 2.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ
- 2.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน
- 2.6 ด้านความมีเอกลักษณ์

3. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากแบบสอบถามโดยปรับปรุงเพิ่มเติมจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ โสพจน์ รุ่งเรือง (2543)

4. นำแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมงานวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

5. ปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมงานวิจัย แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 5.1 นายวิเชียร บัวเรือง อดีตผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวังสมบุญ วิทยาลัย อําเภอวังสมบุญ จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
- 5.2 นางสาวสุนทรี เข้มทัฬหี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาลัย อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
- 5.3 ดร.สายทิพย์ วสุธรกุล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียน วังน้ำเย็นวิทยาลัย อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ ทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Correlation) จากการหาค่าอำนาจจำแนก ผลปรากฏว่าแบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.20-0.74

จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อที่ยอมรับได้ไปหาค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์เก็บข้อมูลจริงกับประชากร

8. นำแบบสัมภาษณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ คือ ต้องเป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม เป็นผู้ที่มิมีประสบการณ์ด้านการบริหาร เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน ได้แก่

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 8.1 นายอำนาจ เกตรา           | รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม<br>อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7              |
| 8.2 นางจันทร์ บัวเรือง       | หัวหน้างานห้องสมุด โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม<br>อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7          |
| 8.3 นางสาวรวงคณา<br>กิจบรรยง | หัวหน้างานผู้บำเพ็ญประโยชน์ โรงเรียนวังน้ำเย็น<br>วิทยาคม อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

2. ประสานงานผู้อำนวยการ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

3. แจกแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ให้ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 107 ฉบับ ได้รับคืน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เรื่องแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังเย็นวิทยาคม

### การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. นำแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต มาตรวจสอบให้นำน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 5 คะแนน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 4 คะแนน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 คะแนน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 2 คะแนน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ในการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความหมายของคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมและส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับแก้ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจนข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์

## พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกสถิติวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน โดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยใช้พารามิเตอร์พื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน โดยใช้สูตรค่าขนาดของผล (Effect size: *ES*) ของ Cohen (1988, p. 276) ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทางวิจัยของไพรัตน์ วงษ์นาม (2533) โดยใช้สูตรและเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$ES = \frac{\mu_1 - \mu_2}{\sigma}$$

โดยที่

*ES* คือ ขนาดของผลต่าง

$\mu_1$  คือ คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\mu_2$  คือ คะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

$\sigma$  คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\sigma = \frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{2}$$

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าขนาดผลต่าง (*ES*) น้อยกว่า 0.20 หมายถึง ไม่แตกต่าง

ค่าขนาดผลต่าง (*ES*) อยู่ระหว่าง 0.20-0.49 หมายถึง แตกต่างระดับต่ำ

ค่าขนาดผลต่าง (*ES*) อยู่ระหว่าง 0.50-0.79 หมายถึง แตกต่างระดับปานกลาง

ค่าขนาดผลต่าง (*ES*) มากกว่า 0.80 หมายถึง แตกต่างระดับมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถนำเสนอประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- $N$  แทน จำนวนประชากร  
 $\mu$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sigma$  แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $ES$  แทน ค่าขนาดผลต่าง (Effect size)  
\* แทน ผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร  $> 0.20$

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยแบ่งเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การสัมพันธภาพแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	33	30.84
หญิง	74	69.16
รวม	107	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 69.16 เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.84

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต	75	70.09
ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป	32	29.91
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 และจบการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของประชากร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	61	57.01
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	46	42.99
รวม	107	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01  
และมีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.99

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	3.94	0.64	มาก	6
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.31	0.63	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.30	0.64	มาก	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.02	0.68	มาก	5
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.08	0.66	มาก	3
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.08	0.62	มาก	3
รวม	4.12	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาลัยเกษตรกรรมเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านทักษะการจัดการระบบงาน และด้านความมีเอกลักษณ์

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาลัยเกษตรกรรมเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อของด้านความกล้าเสี่ยง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความกล้าเสี่ยง	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ	4.10	0.48	มาก	2
2. ท่านตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน	3.72	0.68	มาก	6
3. ท่านมีลักษณะกล้าได้กล้าเสีย	3.76	0.75	มาก	5
4. ท่านชอบปฏิบัติงานงานที่ทำทหายความสามารถ	3.95	0.72	มาก	3
5. ท่านศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ	4.25	0.55	มาก	1
6. ท่านใช้ปฏิภาณไหวพริบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้เป็นอย่างดี	3.85	0.68	มาก	4
รวม	3.94	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาลัยเกษตรกรรมเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ อยู่ในระดับมาก และครูชอบปฏิบัติงานงานที่ทำทหายความสามารถ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายชื่อของด้านความกระตือรือร้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้น	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.56	0.54	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน	4.55	0.57	มากที่สุด	2
3. ท่านมักอาสาปฏิบัติงานที่ตนถนัด	4.19	0.69	มาก	7
4. ท่านปรารถนาทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ	4.29	0.67	มาก	3
5. ท่านมีความอดทนสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ที่ขัดขวางในการปฏิบัติงาน	4.20	0.57	มาก	5
6. ท่านรู้สึกมีความสุขและสนุกในการปฏิบัติงาน	4.21	0.71	มาก	4
7. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถทำงาน ได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง	4.20	0.62	มาก	5
รวม	4.31	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในด้านความกระตือรือร้น โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีความตั้งใจจริง  
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และครูปรารถนาทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายชื่อของด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.45	0.59	มาก	1
2. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานจนสำเร็จ แม้มีอุปสรรค	4.39	0.58	มาก	4
3. หากงานของท่านที่ปฏิบัติไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จ แต่ท่านก็ยังพึงพอใจ	3.79	0.96	มาก	7
4. ท่านกล้ายอมรับผิดในงานที่ปฏิบัติ	4.36	0.62	มาก	5
5. เมื่อท่านรู้ว่าตนเองยังมีทักษะหรือความสามารถ ไม่เพียงพอ ยังต้องพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.26	0.56	มาก	6
6. หากท่านพบว่าในการปฏิบัติงานมีปัญหา มักจะปรึกษากับ ผู้ร่วมงานหรือผู้รู้อยู่เสมอ	4.41	0.58	มาก	3
7. ท่านเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.62	มาก	2
รวม	4.30	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูเอาใจใส่  
กับงานที่ได้รับมอบหมาย และหากครูพบว่าในการปฏิบัติงานมีปัญหา มักจะปรึกษากับผู้ร่วมงาน  
หรือผู้รู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายชื่อของด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ	4.08	0.63	มาก	3
2. ท่านประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.02	0.61	มาก	5
3. ท่านวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ	3.87	0.69	มาก	7
4. ท่านคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ	4.09	0.67	มาก	2
5. ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความยากง่ายในการนำไปปฏิบัติ	3.86	0.76	มาก	8
6. ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงของทรัพยากร	4.03	0.71	มาก	4
7. ท่านเรียนรู้ผลของการตัดสินใจจากข้อมูลย้อนกลับ	3.89	0.73	มาก	6
8. ท่านนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจมาแก้ไข	4.29	0.61	มาก	1
รวม	4.02	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจมาแก้ไข อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และครูศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายชื่อของด้านทักษะในการจัดการระบบงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านปรึกษาหารือหรือประชุมกับผู้ร่วมงานก่อนการ ปฏิบัติงาน	4.31	0.57	มาก	1
2. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.64	มาก	3
3. ท่านวางแผนในการจัดระบบงาน	4.00	0.77	มาก	4
4. ท่านทำงานเป็นระบบขั้นตอน	3.95	0.71	มาก	5
5. ท่านปฏิบัติงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ	3.95	0.69	มาก	6
6. ท่านติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	4.15	0.56	มาก	2
รวม	4.08	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ครูปรึกษาหารือหรือประชุมกับผู้ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ  
ครูติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก และครูกำหนด  
วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายชื่อของด้านความมีเอกลักษณ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์	N = 107		ระดับ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. ท่านเป็นผู้มีอิสระในการคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.70	มาก	3
2. ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.76	0.64	มาก	6
3. ท่านหมั่นศึกษาหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ๆ	4.16	0.58	มาก	4
4. ท่านเป็นผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	3.91	0.59	มาก	5
5. ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.65	มาก	2
6. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	4.27	0.58	มาก	1
รวม	4.08	0.62	-	

จากตารางที่ 10 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
ครูปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ  
ครูมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และครูเป็นผู้มีอิสระในการคิด  
อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก



**ตอนที่ 3** ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน  
วังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ  
วุฒิการศึกษา และอายุงาน ดังตารางที่ 11-16

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	เพศ							
	เพศชาย				เพศหญิง			
	N = 33				N = 74			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.18	0.52	มาก	6	3.94	0.44	มาก	6
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.51	0.40	มากที่สุด	1	4.40	0.43	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.41	0.44	มาก	2	4.28	0.45	มาก	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.29	0.39	มาก	4	4.16	0.46	มาก	3
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.34	0.42	มาก	3	4.14	0.48	มาก	4
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.27	0.44	มาก	5	4.14	0.49	มาก	4
รวม	4.33	0.44	มาก	-	4.18	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครูเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านทักษะการจัดการระบบงาน อยู่ในระดับมาก

ส่วนครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครูเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	เพศ				ES	ขนาดของผลต่าง
	เพศชาย		เพศหญิง			
	N = 33		N = 74			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.18	0.52	3.94	0.44	0.50*	แตกต่างระดับปานกลาง
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.51	0.40	4.40	0.43	0.26*	แตกต่างระดับต่ำ
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.41	0.44	4.28	0.45	0.29*	แตกต่างระดับต่ำ
4. ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจ	4.29	0.39	4.16	0.46	0.30*	แตกต่างระดับต่ำ
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.34	0.42	4.14	0.48	0.44*	แตกต่างระดับต่ำ
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.27	0.44	4.14	0.49	0.28*	แตกต่างระดับต่ำ
รวม	4.33	0.44	4.18	0.46	0.35*	แตกต่างระดับต่ำ

\*ES > 0.20

จากตารางที่ 12 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า ด้านความ กล้าเสี่ยง แตกต่างระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่าง ระดับต่ำ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา							
	ปริญญาตรี-ประกาศนียบัตร บัณฑิต $N = 75$				ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป $N = 32$			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	3.94	0.46	มาก	5	4.19	0.48	มาก	6
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.41	0.42	มาก	1	4.49	0.42	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.29	0.46	มาก	2	4.38	0.41	มาก	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.15	0.44	มาก	4	4.30	0.43	มาก	4
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.14	0.44	มาก	5	4.35	0.50	มาก	3
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.16	0.47	มาก	3	4.23	0.49	มาก	5
รวม	4.18	0.45	มาก	-	4.32	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก และด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก

ส่วนครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านทักษะการจัดการระบบงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา				ES	ขนาดของผลต่าง
	ปริญญาตรี		ปริญญาตรี			
	ประกาศนียบัตร		ประกาศนียบัตร			
	บัณฑิต		บัณฑิต			
	N = 75		N = 75			
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$		
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	3.94	0.46	4.19	0.48	0.53*	แตกต่างกัน ระดับปานกลาง
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.41	0.42	4.49	0.42	0.19	ไม่แตกต่าง
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.29	0.46	4.38	0.41	0.21*	แตกต่างกันระดับต่ำ
4. ด้านความต้องการทราบผล การตัดสินใจ	4.15	0.44	4.30	0.43	0.34*	แตกต่างกันระดับต่ำ
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.14	0.44	4.35	0.50	0.45*	แตกต่างกันระดับต่ำ
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.16	0.47	4.23	0.49	0.15	ไม่แตกต่าง
รวม	4.18	0.45	4.32	0.46	0.31*	แตกต่างกันระดับต่ำ

\*ES > 0.20

จากตารางที่ 14 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา  
โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า  
ด้านความกล้าเสี่ยง แตกต่างระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน และด้าน  
ความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความแตกต่างระดับต่ำ  
ส่วนด้านความกระตือรือร้น และด้านความมีเอกลักษณ์ ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	อายุงาน							
	ต่ำกว่า 10 ปี				ต่ำกว่า 10 ปี			
	N = 61				N = 61			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	3.90	0.38	มาก	6	4.17	0.55	มาก	6
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.45	0.43	มาก	1	4.41	0.41	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.32	0.45	มาก	2	4.31	0.45	มาก	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.19	0.41	มาก	3	4.21	0.48	มาก	5
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.13	0.47	มาก	4	4.30	0.46	มาก	3
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.11	0.45	มาก	5	4.27	0.49	มาก	4
รวม	4.18	0.43	มาก	-	4.28	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ

ส่วนครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความกระตือรือร้น รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และด้านทักษะการจัดการระบบงาน

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	อายุงาน							
	ต่ำกว่า 10 ปี				ต่ำกว่า 10 ปี			
	N = 61				N = 61			
	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความกล้าเสี่ยง	3.90	0.38	มาก	6	4.17	0.55	มาก	6
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.45	0.43	มาก	1	4.41	0.41	มาก	1
3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.32	0.45	มาก	2	4.31	0.45	มาก	2
4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ	4.19	0.41	มาก	3	4.21	0.48	มาก	5
5. ด้านทักษะการจัดการระบบงาน	4.13	0.47	มาก	4	4.30	0.46	มาก	3
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.11	0.45	มาก	5	4.27	0.49	มาก	4
รวม	4.18	0.43	มาก	-	4.28	0.47	มาก	-

\*ES > 0.20

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็น  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่างกัน  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า  
ด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน และด้านความมี  
เอกลักษณ์ แตกต่างระดับต่ำ ส่วนด้านความกระตือรือร้น ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ  
และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่แตกต่าง

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7

1. นายอำนาจ เกตุรา รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม อำเภอวังน้ำเย็น  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วุฒิกศษการศึกษ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ไว้ดังนี้

1.1 การใช้เพื่อนที่มีลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น การเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

1.2 การทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีที่จะช่วยให้บุคคลนั้น ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงาน ทำให้เห็นมุมมองในการทำงานใหม่จากบุคคลอื่น เนื่องจากกระบวนการกลุ่มจะทำให้ทีมงานเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับและเปลี่ยนแปลงแนวคิดได้ง่ายขึ้น

1.3 การทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคี นอกจากนี้ยังได้แนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้กับตนเองจะต้องระลึกเสมอว่า งานคือความก้าวหน้าของชีวิต ส่วนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน คือ ต้องปฏิบัติให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจนสำเร็จ ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ในที่ประชุมหรือโอกาสต่าง ๆ หมั่นพูดเพื่อสร้างแรงจูงใจ พูดถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นเมื่อช่วยกันทำงานอย่างเป็นระบบและต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่จะได้รับ เน้นย้ำว่าผลสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นกับตัวเอง แต่เกิดขึ้นกับนักเรียนและองค์กรด้วย

2. นางจันทรา บัวเรือง หัวหน้างานห้องสมุด โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 วุฒิศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 ไว้ดังนี้

2.1 มีการเก็บข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ เช่น การเก็บผลสำรวจการประเมินผลการทำงาน ผลสำเร็จของงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในอนาคตต่อไป

2.2 พยายามสร้างนิสัยในการทำงานที่ดี การทำงานควรทำงานควรกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงาน หาวิธีปรับปรุงแก้ไขเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน

2.3 ควรพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผลงานเด่น หากบุคคลนั้นไม่มีความคิดสร้างสรรค์ อาจนำเอาตัวแบบหรือวิธีการเลียนแบบมาใช้ แล้วนำมาต่อยอดความรู้ ประยุกต์กับความรู้ของตนเอง พัฒนาให้มีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้แนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเองให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องบอกตนเองเสมอว่าต้องทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงมีความสำคัญมากที่สุด ต้องทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

เพราะจะเป็นแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ ส่วนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน ต้องทำงานแบบเป็นกันเอง ร่วมกันวางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความถนัดเพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพ งานก็จะประสบความสำเร็จ โดยเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยงานให้ประสบความสำเร็จและการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะต้องทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ทำตารางผลความสำเร็จไว้เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และไม่ควรทำงานภายใต้ภาวะกดดัน

3. นางสาวรจนา กิจจรยง หัวหน้างานผู้บำเพ็ญประโยชน์ โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้เสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ไว้ดังนี้

3.1 มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถหรือมอบตำแหน่งใหม่ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่รับการมอบหมายงานที่ใหม่ จะเกิดความภาคภูมิใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ ตื่นเต้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย คิดว่าการทำงานคือการแข่งขัน และต้องทำให้สำเร็จ

3.2 การมอบรางวัล การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน แก่ผู้ร่วมงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานด้วยความมานะพยายาม อดทนจนงานประสบผลสำเร็จ ปัญหาด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ความคิดสร้างสรรค์

3.3 ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ฝึกให้ยอมรับปัญหาเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ไม่โยนความผิดพลาดให้ผู้อื่น นอกจากนี้ยังได้แนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้กับตนเองนั้น ต้องพยายามฝึกความเอาชนะกับความท้อแท้ เอาชนะความพ่ายแพ้ ส่วนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงาน ต้องมีการประชุมหารือเพื่อวางแผนการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น จะต้องนำเอารางวัลหรือสิ่งตอบแทน การเพิ่มเงินเดือน การจัดทริปท่องเที่ยวในหมู่คณะ ซึ่งสิ่งกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายนอก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถหรือมอบตำแหน่งใหม่ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่รับการมอบหมายงานที่ใหม่ จะเกิดความภาคภูมิใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการ



ทำงานแบบใหม่ ตื่นเต้นกับงานที่ได้รับมอบหมาย คิดว่าการทำงานคือการแข่งขัน และต้องทำให้สำเร็จ

2. ด้านความกระตือรือร้น ควรมอบรางวัล การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน แก่ผู้ร่วมงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานด้วยความมานะพยายาม อดทนจนงานประสบผลสำเร็จ

3. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ควรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด ฝึกให้ยอมรับปัญหาเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการทำงาน ไม่โยนความผิดพลาดให้ผู้อื่น

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ มีการเก็บข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ เช่น การเก็บผลสำรวจ การประเมินผลการทำงาน ผลสำเร็จของงาน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในอนาคตต่อไป

5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน พยายามสร้างนิสัยในการทำงานที่ดี การทำงานควรทำงานควรกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินงาน ศึกษาวิธีปรับปรุงแก้ไขเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน ทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน

6. ด้านความมีเอกลักษณ์ ควรพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผลงานเด่น หากบุคคลนั้นไม่มีความคิดสร้างสรรค์ อาจนำเอาตัวแบบหรือวิธีการเลียนแบบมาใช้ แล้วนำมาต่อยอดความรู้ ประยุกต์กับความรู้ของตนเอง พัฒนาให้มีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ในการทำงาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวนตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20-0.74 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล พารามิเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าร้อยละ (%) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และค่าขนาดของผลต่าง (Effect size)

#### สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

จากการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความมีเอกลักษณ์

ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ และด้านความกล้าเสี่ยงซึ่งรายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ อยู่ในระดับมาก และครูชอบปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และครูปรารถนาทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย และหากครูพบว่าในการปฏิบัติงานมีปัญหา มักจะปรึกษากับผู้ร่วมงานหรือผู้รู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจมาแก้ไข อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และครูศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปรึกษาหารือหรือประชุมกับผู้ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก และครูกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และครูเป็นผู้มีอิสระในการคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

ผลการศึกษา พบว่า

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างระดับปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างระดับต่ำ

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน และด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความแตกต่างระดับต่ำ ส่วนด้านความกระตือรือร้น และด้านความมีเอกลักษณ์ ไม่แตกต่าง

2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากความแตกต่างระดับมากไปหาระดับต่ำ พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยงแตกต่างกันปานกลาง ส่วนด้านทักษะการจัดการระบบงาน และด้านความมีเอกลักษณ์ แตกต่างระดับต่ำ ส่วนด้านความกระตือรือร้น ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ และด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่แตกต่าง

3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3.1 ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของงาน และให้ความไว้วางใจโดยการมอบอำนาจให้ปฏิบัติ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของลูกน้อง ส่วนผู้ปฏิบัติงานควรมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เช่น มีการศึกษาข้อมูลให้แน่ชัด ทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

3.2 ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ บุคคลที่รับการมอบหมายงานที่ใหม่จะเกิดความภาคภูมิใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักว่าการทำงานคือการแข่งขัน ต้องทำให้สำเร็จ และควรมอบรางวัล เลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

3.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาและเปิดรับ วิทยาการใหม่ในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

3.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หลังการปฏิบัติงานผู้บริหาร ควรจัดให้มีการประเมินเพื่อทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการตัดสินใจหรือวางแผนงานครั้งต่อไป เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุด

3.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดการประชุม ทีมงานเพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ศึกษารายละเอียด วางแผนวิเคราะห์ขั้นต้น

แต่ละขั้นตอน ตลอดจนทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการนิเทศติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องทักษะด้านการบริหาร

3.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถ และให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้ออกมาดี และมีความเป็นเอกลักษณ์

3.7 การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ที่แตกต่างกัน ควรส่งเสริมด้านความกล้าเสี่ยงเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรละทิ้งการบริหารแบบเผด็จการ ไม่เน้นการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเพียงผู้เดียว ผู้บริหารอาจต้องปรับเปลี่ยนการบริหารมาใช้แบบผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบเสรีนิยม เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ปล่อยให้ผู้อยู่ครุมืออิสระเต็มที่ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน กล้าได้ กล้าเสีย มอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู

## อภิปรายผล

การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีประเด็นที่ค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิด และสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ Murray (1964, p. 100) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะที่มั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบ ความรู้เชิงประจักษ์ที่ได้จากการทำงาน มีผลการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในงาน ทำให้งานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิเชก ศรีสวัสดิ์ (2547, หน้า 91-92) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโทรทัศน์ ช่อง 9 องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553, หน้า 53-54) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทแฟมิลี่ จำกัด มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณีฎฐิกา นูรณกุล (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ

ไฟสัณฐิติและค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจไฟสัณฐิติอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ สมศิริ ธีระวิวัฒน์ (2556) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟสัณฐิติของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า ครูมีแรงจูงใจไฟสัณฐิติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เบญจมาศ สุดสงวน (2558, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจไฟสัณฐิติในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจไฟสัณฐิติในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เจริญรา จินบุญมี (2555) ศึกษาแรงจูงใจไฟสัณฐิติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดเลย พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมมีแรงจูงใจไฟสัณฐิติ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิ่มนวล โยคิน (2555, หน้า 85) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟสัณฐิติของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10 จำนวน 280 คน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจไฟสัณฐิติของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

1.1 ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่ครูต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ชอบปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ แข่งขันกับเวลาเพื่อเอาชนะความสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเกิดปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้แรงจูงใจไฟสัณฐิติในการปฏิบัติงานด้านความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริรญา พงศ์หล้า (2552) กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมักตั้งเป้าหมายในการทำงานและเลือกทำงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเอง อีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนเองให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรค สอดคล้องกับ McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟสัณฐิติ ด้านกล้าที่จะเสี่ยงพอสมควรว่า ต้องมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในสิ่งที่เป็นไปได้ บุคคลที่มีแรงจูงใจไฟสัณฐิติสูง จะไม่พอใจทำสิ่งที่ยาก เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตนเองและทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้น จะทำให้ตนเองรู้สึกพอใจ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 97) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจไฟสัณฐิติกับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจไฟสัณฐิติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความกล้า

เสียง อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ Klinger et al. (1966 อ้างถึงใน กนิษฐา ฐิติวัฒนา, 2542, หน้า 34) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จและการกระทำ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะรับรู้ว่าคุณเป็นคนปกติ และชอบที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการการแข่งขันและความเสี่ยง

1.2 ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม มีจิตวิญญาณในความเป็นครู มุ่งพัฒนาโรงเรียนเพื่อนักเรียน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มีความอดทน มีความสนุกในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ตรงกับ McClelland (1961) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความกระตือรือร้นไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง เอาใจใส่ มานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทายช่วยความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมอง สอดคล้องกับ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2545, หน้า 172) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นแรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลเหล่านี้ไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาตรีหญิงเกษิณี เอกสาตรา (2551, หน้า 88-90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม มีการบริหารจัดการที่ดี บริหารงาน กับบริหารคนอย่างสมดุลกัน ใช้หลักการเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ โรงเรียนมีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ทำให้ครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคมรู้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมพล จีระพรชัย (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ต้องมีความรับผิดชอบในผลงาน ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จีระพันธ์ เจริญสาร และอำพร ไตรภักดิ์ (2548, หน้า 14-17)

ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่เกี่ยงงาน ต้องการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูง เมื่อเผชิญอุปสรรคก็พยายาม คิดค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของ องค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาตรีหญิง เกษนิ เอกสาตรา (2551, หน้า 88-90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม ด้านความรับผิดชอบตนเอง อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจรัตน์ เหลือกลิ่น (2553, หน้า 81-83) ศึกษาการรับรู้ลักษณะงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องอย่างต่อเนื่อง ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.3 อาจเป็นเพราะด้วยจรรยาบรรณของพยาบาลในการปฏิบัติงาน จึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับผู้ป่วยสูง สอดคล้องกับ สุทธรา ละม่อม (2553, หน้า 107-111) ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางกรุงเทพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและตั้งใจจริงในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับมาก

1.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 เป็นโรงเรียน ที่เน้นการจัด โครงการ/ กิจกรรมให้นักเรียนเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นครูจึงนำเอาผลข้อมูล ย้อนกลับจากการจัดกิจกรรมในโรงเรียน ไปประเมิน วิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีที่สุด นำข้อบกพร่อง มาแก้ไข และหาแนวทางในการดำเนินงานในการจัด โครงการ/ กิจกรรมต่อไป จึงทำให้แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณีฤฎิภา บุรณกุล (2552, หน้า 11) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า ความปรารถนาของบุคคล ที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตามมาตรฐาน โดยพยายาม มุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค ต้องการข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ ได้กล่าวถึง ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง คือ ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงาน ที่ทำ ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ เบญจรัตน์ เหลือกลิ่น (2553, หน้า 81-83) ศึกษาการรับรู้ลักษณะงาน



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องอย่างต่อเนื่อง  
ในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรอบรู้ในการตัดสินใจ อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ร้อยละ 65

1.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีการบริหารจัดการที่ดี  
มีการจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมในกลุ่มสาระการเรียนรู้  
การประชุมระดับชั้น การประชุมฝ่ายงาน และการประชุมโรงเรียนในทุกเดือน เพื่อวางแผนใน  
การจัดการระบบงาน ซึ่งแจ้งการนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูโรงเรียน  
วังน้ำเย็นวิทยาคมมีทักษะในการจัดการระบบงาน จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน  
ด้านทักษะในการจัดการระบบงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแมคเคลแลนด์ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะ  
ของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง คือ เป็นผู้ตั้งวัตถุประสงค์ที่มีโอกาสจะทำได้สำเร็จ  
50-50 หรือมีความเสี่ยงปานกลาง เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว สอดคล้องกับ  
สมพล จีรพรชัย (2550) ได้กล่าวว่า บุคคลจะต้องมีแบบแผนในการทำงาน มองการทำงาน  
อย่างเป็นระบบ ศึกษารายละเอียดก่อนการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาตรีหญิงเกษิณี  
เอกสาตรา (2551, หน้า 88-90) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การพัฒนา  
บุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม พบว่า  
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม  
ด้านการรู้จักวางแผน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ เบญจรัตน์ เหลือสิน (2553, หน้า 81-83) ศึกษา  
การรับรู้ลักษณะงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้อง  
อย่างต่อเนื่องในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไต  
ทางช่องท้อง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมีทักษะในการจัดการระบบงาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 87.5  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ สุดสงวน (2558, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก  
ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความสำเร็จ ลำดับที่ 1  
บุคลากรมีการวางแผนคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าและกำหนดตารางการทำงานไว้ล่วงหน้า

1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการ  
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เปิดรับความคิดเห็น  
ของครูรุ่นใหม่ เปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่  
นอกจากนี้ ครูอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญช่วยแนะนำการทำงานให้กับครูรุ่นใหม่ ครูปรับเปลี่ยน  
การทำงานตามสถานการณ์ ส่งผลให้ครูมีความอิสระทางความคิด เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

ในผลงานที่เกิดขึ้น จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Weiner (1972, pp. 203-215) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับ สมพล จีระพรชัย (2550) ได้กล่าวถึงความมีเอกลักษณ์ ว่าเป็นบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงาน และการแสดงออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุงาน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมครูเพศชายและครูเพศหญิง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายและครูเพศหญิงได้รับการเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน จึงทำให้ทัศนคติ การดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ครูเพศชายเป็นเพศที่มีความกระตือรือร้น มีภาวะผู้นำมักได้รับหน้าที่เป็นหัวหน้างาน มอบหมายให้ทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่โดดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับขององค์กร ทำให้ต้องแสดงความรับผิดชอบสูง จึงส่งผลให้ครูเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ สุทธา ละม่อม (2553, หน้า 107-111) ศึกษาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงรถทางกรุงเทพ พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศหญิง สอดคล้องกับ วัชรระ บุญปลอด (2551, หน้า 77) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความอดทน ความมานะพยายาม มีความเชื่อมั่น

ในตนเอง ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น บุคคลที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูง มักจะมีความรู้ ความชำนาญที่มากกว่า ต้องการประสบผลสำเร็จ มีแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกศักดา ดิเดชา (2551, หน้า 84) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการสังกัด กรมกิจการพลเรือนทหาร พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหารที่มี วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผล องค์กรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารธนาคารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผล องค์กรต่ำกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบญจมาศ สุธสงวน (2558, หน้า 68) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ นัทธพงศ์ ดัตถยาวัตร (2553, หน้า 44) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายผู้สอนในอำเภออรัญประเทศ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าครูที่มีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 จำแนกตามอายุงาน โดยรวมแตกต่าง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะครูที่มีอายุงานมากกว่าย่อมทำให้รู้แนวทางในการทำงานหรือการบริหารงาน เป็นผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญในการทำงาน เอาความรู้จากประสบการณ์การทำงาน มาดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้ครูที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า ครูที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี สอดคล้องกับ พริจิต บุญบันดาล (2551, หน้า 95-98) ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผล องค์กรแตกต่างกัน โดยผู้บริหารธนาคารที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลองค์กร ต่ำกว่าผู้บริหาร มีช่วงอายุงานต่าง ๆ มากกว่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ดวงดาว แสงจันทร์ (2553,

หน้า 54) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ (2549) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ครูที่อยู่กลุ่มประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูที่อยู่ในกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ลงมา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 21 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับ สุวนีย์ ฤทธิ์ธำพรหม (2556, หน้า 103) ศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7

3.1 ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของงาน และให้ความไว้วางใจโดยการมอบอำนาจให้ปฏิบัติ เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของลูกน้อง ส่วนผู้ปฏิบัติงานควรมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องศึกษาข้อมูล ให้แน่ชัดทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ความต้องการที่จะเอาชนะ ปัญหาต่าง ๆ ต้องการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ สอดคล้องกับ Cassidy and Lynn (1989 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2557, หน้า 20) ได้กล่าวถึงลักษณะของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่ จะต้องการทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จและบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่น่าจะเอามาใช้เป็นการแก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

3.2 ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ทำท่ายความสามารถ บุคคลที่รับการมอบหมายงานที่ใหม่จะเกิดความภาคภูมิใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักกว่าการทำงาน คือ การแข่งขัน ต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริินภา พงศ์หล้า (2552) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเลือกทำงานที่ท้าทาย ชอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเอง อีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของ ตนเองให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรค และควรมอบรางวัล เลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงาน ได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง สอดคล้องกับ Cassidy and Lynn (1989 อ้างถึงใน สุภารัตน์ ชีรธรรมธาดา, 2557, หน้า 20) กล่าวถึงความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้ เป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักบนคุณสมบัติในการสิ่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็น

สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ รางวัล และผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้คน มีความกระตือรือร้นมากขึ้น

3.3 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาและเปิดรับ วิทยาการใหม่ในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานของ พุนศิริ วัจนะภูมิ และจิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2545, หน้า 159) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจด้วยลักษณะงานทำได้หลายวิธี คือ การทำงานที่มีลักษณะที่น่าสนใจ การมอบหมาย ที่เหมาะสมมีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น การขยายเนื้อหางาน (Job enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นต้น สร้างโอกาสพัฒนาความรู้มีส่วนร่วมในองค์กร เปิดโอกาส ให้บุคลากรศึกษาต่อ มีโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างความภาคภูมิใจในงานการให้ตระหนักถึง ความสำคัญของงานและให้ความไว้วางใจโดยการมอบอำนาจให้ปฏิบัติ

3.4 ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หลังการปฏิบัติงานผู้บริหารควรจัดให้มีการ ประเมิน เพื่อทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการตัดสินใจ หรือวางแผนงานครั้งต่อไป เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแมคเคลเลนด์ ได้สรุปถึงลักษณะของคนที่มีความกระตือรือร้นในระดับสูง จะมีลักษณะ คือ เป็นผู้รับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน เป็นผู้มีความสามารถในการวางแผนในระยะยาว และต้องการข้อมูล ผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

3.5 ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรจัดการประชุม ทีมงานเพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ศึกษารายละเอียด วางแผนวิเคราะห์ขั้นขั้นตอน แต่ละขั้นตอน ตลอดจนทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการนิเทศติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริม ให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องทักษะด้านการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของ พุนศิริ วัจนะภูมิ และจิตตินันท์ เดชะคุปต์ (2545, หน้า 159) ได้แนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสำหรับบุคลากรไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจ ด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องสรรเสริญการแสดงผลงาน การให้โอกาสพัฒนา ศักยภาพและความสามารถโดยการให้มีโอกาสร่วมทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาและผู้ที่มีความสามารถมีผลงานดีเด่น จัดให้มีการฝึกอบรมดูงานในประเทศและต่างประเทศ การให้ ความมั่นคง และการให้ความใส่ใจ

3.6 ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถ ให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาดี และมีความเป็นเอกลักษณ์ สอดคล้องกับ สมพล จีระพรชัย (2550) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ความมีเอกลักษณ์เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงาน และการแสดงออก

3.7 การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็น วิทยาคม ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ที่แตกต่าง ควรส่งเสริมด้านความกล้าเสี่ยง เนื่องจาก ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับ ด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ พนมไพร ไชยรงค์ (2550) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร และอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2550 ผลการศึกษ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันการพลศึกษา มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีคุณสมบัติที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ด้านความกล้าเสี่ยง มีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสุด ดังนั้น การจูงใจคนให้ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งผู้นำสามารถใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจได้หลายวิธี สอดคล้องกับ จีระพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักตร์ (2548, หน้า 14-17) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสร้างแรงจูงใจในตนเองในการทำงาน คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self esteem) ควรมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ที่สำคัญผู้บริหารควรละทิ้งการบริหารแบบเผด็จการ ไม่เน้นการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเพียงผู้เดียว ผู้บริหารอาจต้องปรับเปลี่ยนการบริหารมาใช้แบบผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบเสรีนิยม เปิดโอกาสให้ครุร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ปล่อยให้ ผู้อยู่ครุมิอิสระเต็มที่ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน กล้าได้กล้าเสีย มอบอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ครู

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหาร โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ควรส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครู ควรมอบอำนาจให้ครุตัดสินใจ ด้วยตนเอง เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู ส่วนครุควรฝึกสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองว่า

สามารถทำสิ่งต่าง ๆ เช่น อาจต้องมีการศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดทุกครั้งก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ กล้าตัดสินใจ

2. ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักว่าการทำงาน คือ การแข่งขัน ต้องทำให้สำเร็จ และควรมอบรางวัลเลื่อนขั้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง

3. ด้านความรับผิดชอบต่อนอง ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาคูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาวิทยาการใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง และพัฒนาโรงเรียน

4. ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ หลังการปฏิบัติงานผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินเพื่อทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลย้อนกลับมาใช้ในการตัดสินใจ การกำหนดทางเลือกมากที่สุด ครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี และวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน

5. ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรนัดประชุมทีมงานเพื่อปรึกษาวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีการนิเทศติดตามกำกับงาน ทั้งนี้ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องทักษะด้านการบริหาร

6. ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงศักยภาพและความสามารถ และให้อิสระทางด้านความคิดในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานให้ออกมาดี และมีความเป็นเอกลักษณ์

7. การเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ที่แตกต่าง ควรส่งเสริมด้านความกล้าเสี่ยง โดยผู้บริหารควรละทิ้งการบริหารแบบเผด็จการ ไม่เน้นการบังคับบัญชาหรือการออกคำสั่งเพียงผู้เดียว ผู้บริหารอาจต้องปรับเปลี่ยนการบริหารมาใช้แบบผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือแบบเสรีนิยม เปิดโอกาสให้ครูร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ปล่อยให้ผู้อยู่ครุมืออิสระเต็มที่ ให้ความไว้วางใจเชื่อใจในการปฏิบัติงาน มอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ครู

#### ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาและเลือกตัวแปรต้นที่ดีที่สุดอย่างถี่ถ้วนและมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

## บรรณานุกรม

- กนิษฐา ฐิติวัฒนา. (2542). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.  
เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เกษิณี เอกสาตรา, นาวาตรีหญิง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การรับรู้ การพัฒนาบุคลากรกับสมรรถนะของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาล กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทน์นัท จารุ โฉมปลั่งมภ์. (2559). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภักทร. (2548). *แรงจูงใจกับความสำเร็จขององค์การ*. *วารสาร การประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(2), 14-17.
- เจรจิรา จินบุญมี. (2555). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ณัฐธิกา บุรณกุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนเอกชน ในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงดาว แสงจันทร์. (2553). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานบริษัท แฟมิลี่ จำกัด*.  
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและ ภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.



- ถนอมรัฐ ชะลอเลิศ. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นรา สมประสงค์. (2536). *การจูงใจ ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นัทพงษ์ คัดอุยวัตร. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอน ในอำเภอ อรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัล โยคิน. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 10*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจมาศ สุดสงวน. (2558). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารส่วนท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- เบญจรัตน์ เหลือสั้น. (2553). *การรับรู้ลักษณะงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลดูแลผู้ป่วยล้างไตทางช่องท้องอย่างต่อเนื่อง ในระบบหลักประกันสุขภาพ ถ้วนหน้า*. ปริญญาานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนมไพโร ไชยงค์. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์สถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ปีการศึกษา 2550*. สุพรรณบุรี: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี.
- พระเทพเวที. (2532). *การศึกษาที่สากกลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- พัฒนากาน ภัทเศรษฐ์. (2551). การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พริจิต บุญบันดาล. (2551). คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กรธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พูนศิริ วัจนะภูมิ และจิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2545). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2553). สัมประสิทธิ์การอ้างอิงสรุปของแบบสอบถามแบบความเรียง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัคพล นันดาวิราช. (2551). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สนกคิดต่อการออกกำลังกายและความเชื่ออำนาจภายในคนที่พยากรณ์พฤติกรรมออกกำลังกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- ภิเชก ศรีสวัสดิ์. (2547). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโทรทัศน์ ช่อง 9 องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย: กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มันฉิรา เกิดพิพัฒน์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของพนักงานสายงานตลาดและการขายบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รัตนา พันธุ์สิงสอน. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัชร บัญปลอด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศักดิ์ ดิเดชา, พันเอก. (2551). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมกิจการพลเรือนทหาร*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริณา พงศ์ล้ำ. (2552). *อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุทธา ละม่อม. (2553). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางกรุงเทพ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมพล จีรพรชัย. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศิริ ระวีวรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของครูกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สิริกานต์ จันสา. (2555). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่เชียงใหม่ 2*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). *การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 10*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.

- สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริย์พร ศรีวัฒนะ. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนีย์ ฤทธิ์ถาวร. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โสพจน์ รุ่งเรือง. (2543). *การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และอาจารย์ โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- อนิวัช แก้วจางง. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Principle: D. Van Nostrand.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2<sup>nd</sup> ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Herman, J. M. (1970). *A questionnaire measure for achieve motivation*. New Jersey: Prentice.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Hilgard, E. R. (1967). *Introduction to psychology* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harcourt, Brace & World.
- Lindgren, H. C. (1967). *Educational psychology in classroom*. New York: John Wiley & Sons.
- McClelland, D. C. (1955). *Studies in motivation*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- Murray, H. H. (1964). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Quinn, V. N. (1990). *Applying psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory achievement motivation and the education process. *Review of Educational Research*, 42, 203-215.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.766

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวสิริพร ยอดทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990336 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุทร ชำนาญ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.767

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

12 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวสิริพร ยอดทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990336 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาอุ ชีระวิชิตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุทร ชำนาญ

(ดร.สมุทร ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811



(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621.8/ ว.1270

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวศิริพร ยอดทอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990336 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สญา ชีระวิชิตระกูล ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมุท ชำนาญ

(ดร.สมุท ชำนาญ)

หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

**ภาคผนวก ข**

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. สาระสำคัญของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอน ใ้ร่ขอความกรุณาจากท่านตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องเป็นประโยชน์และเชื่อถือได้ ดังนั้น คำตอบของท่านจะไม่ส่งผลใด ๆ โดยตรงต่อท่าน สำหรับข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะขอสงวนไว้เป็นความลับตามมารยาทของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. วุฒิการศึกษา
  - ปริญญาตรี-ประกาศนียบัตรบัณฑิต
  - ตั้งแต่ปริญญาโท ขึ้นไป
3. อายุงาน
  - ต่ำกว่า 10 ปี
  - ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ  
 ใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อคำถามแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง  
 ของท่านให้มากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านความกล้าเสี่ยง</b>						
1.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ					
2.	ท่านตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติงาน					
3.	ท่านมีลักษณะกล้าได้กล้าเสีย					
4.	ท่านชอบปฏิบัติงานงานที่ท้าทายความสามารถ					
5.	ท่านศึกษาข้อมูลให้แน่ชัดเพื่อนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ					
6.	ท่านใช้ปฏิภาณไหวพริบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี					
<b>ด้านความกระตือรือร้น</b>						
7.	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
8.	ท่านมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน					
9.	ท่านมักอาสาปฏิบัติงานที่ตนถนัด					
10.	ท่านปรารถนาทำงานทุกอย่างให้สำเร็จ					
11.	ท่านมีความอดทนสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางในการปฏิบัติงาน					
12.	ท่านรู้สึกมีความสุขและสนุกในการปฏิบัติงาน					
13.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนดทุกครั้ง					
<b>ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง</b>						
14.	ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15.	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานจนสำเร็จ แม้มีอุปสรรค					
16.	หากงานของท่านที่ปฏิบัติไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จ แต่ท่านก็ยังพึงพอใจ					
17.	ท่านกล้ายอมรับผิดในงานที่ปฏิบัติ					
18.	เมื่อท่านรู้ว่าตนเองยังมีทักษะหรือความสามารถไม่เพียงพอ ยังต้องพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น					

ข้อ	ประเด็น	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	หากท่านพบว่าการปฏิบัติงานมีปัญหา มักจะปรึกษากับผู้ร่วมงานหรือผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ					
20.	ท่านเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ</b>						
21.	ท่านศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การตัดสินใจ					
22.	ท่านประเมินความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
23.	ท่านวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ					
24.	ท่านคำนึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ					
25.	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความยากง่ายในการนำไปปฏิบัติ					
26.	ท่านตัดสินใจโดยคำนึงถึงความสิ้นเปลืองของทรัพยากร					
27.	ท่านเรียนรู้ผลของการตัดสินใจจากข้อมูลย้อนกลับ					
28.	ท่านนำข้อบกพร่องในการตัดสินใจมาแก้ไข					
<b>ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน</b>						
29.	ท่านปรึกษาหารือหรือประชุมกับผู้ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงาน					
30.	ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน					
31.	ท่านวางแผนในการจัดระบบงาน					
32.	ท่านทำงานเป็นระบบขั้นตอน					
33.	ท่านปฏิบัติงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ					
34.	ท่านติดตามกำกับงานที่มอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์</b>						
35.	ท่านเป็นผู้มีอิสระในการคิดอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
36.	ท่านเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
37.	ท่านหมั่นศึกษาหาข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ					
38.	ท่านเป็นผู้มีความมั่นใจในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง					

ข้อ	ประเด็น	ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39.	ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน					
40.	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์					

## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ชื่อผู้วิจัย ..... นางสาวสิริพร ยอดทอง

อาจารย์ที่ปรึกษา ..... ผศ.ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

วันที่สัมภาษณ์.....

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์

1. วุฒิการศึกษา.....

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอน.....

3. ประสบการณ์การทำงาน (ตำแหน่ง/ ภาระงาน).....

4. ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพอย่างไรบ้าง

## ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยใดที่เป็นอุปสรรคต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของท่าน

2. ปัจจัยใดที่สนับสนุนส่งเสริมต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของท่าน



3. ท่านคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านใดที่ส่งผลให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากที่สุด และจะมีวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจทั้ง 6 ด้านอย่างไร (ด้านความกล้าเสี่ยง, ด้านความกระตือรือร้น, ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง, ด้านความต้องการทราบผลการตัดสินใจ, ด้านทักษะในการจัดการระบบงาน, ด้านความมีเอกลักษณ์)

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง

ตนเอง

.....

.....

.....

เพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

ผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ค**

**ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน  
ของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.51	21	0.28
2	0.36	22	0.57
3	0.42	23	0.50
4	0.20	24	0.46
5	0.50	25	0.54
6	0.45	26	0.50
7	0.48	27	0.25
8	0.53	28	0.42
9	0.30	29	0.51
10	0.22	30	0.56
11	0.48	31	0.47
12	0.52	32	0.58
13	0.36	33	0.55
14	0.60	34	0.49
15	0.74	35	0.56
16	0.29	36	0.44
17	0.64	37	0.62
18	0.52	38	0.58
19	0.58	39	0.37
20	0.69	40	0.68

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93