

บทที่ 5

บทสรุป

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับสมรรถนะ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับสมรรถนะ และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับสมรรถนะ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบประเด็นในการอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และต้องการให้ผลของ การปฏิบัติงานออกมาในระดับดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และผล จากการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสพผลสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในระดับสูง จึงส่งผลให้โรงเรียนถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายสถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง ตามประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 เรื่องประกาศรายชื่อโรงเรียนเครือข่าย สถานศึกษาประเภทที่หนึ่ง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ 2552 โดยประกาศข้างต้น เป็นตัวบ่งชี้ ประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษานั้น ประสพผลสำเร็จในระดับหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสถานศึกษาหรือโรงเรียนประเภทที่หนึ่ง ซึ่งพื้นฐานนี้ มาจากการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจอยู่ใน ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ทางทอง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของ การทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กลับดี (2549, บทคัดย่อ) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ บริหารสถานศึกษาชั้นพี่ นฐาเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพี่ นฐาเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขตใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเฉพาะด้านปัจจัยจูงใจพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระสิทธิ์ คະລີລັน (2551, หน้า 118) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้ สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต8 ผลการวิจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า

ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำการเปิดสอน ช่วงชั้นที่ 4 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่ทำการเปิดสอน ช่วงชั้นที่ 3 และช่วงชั้นที่ 1-2 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสำหรับในรายด้านมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1.1 ระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและต้องการให้ผลการงานออกมาในระดับดี มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงประสพผลสำเร็จมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง โดยเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ทางทอง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กลับดี (2549, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นปีที่ 1 ฐานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นปีที่ 1 ฐานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เฉพาะด้านปัจจัยจูงใจพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ หล้าแหล่ง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขต ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบุรี เขตซึ่งมีแรงจูงใจโดยรวมในระดับมาก

1.2 ระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา และอาจมุ่งผลต่อการทำงานระหว่างผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบริหาร

สถานศึกษาของผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551, หน้า 138-139) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 321-333 อ้างอิงใน ชูศักดิ์ เจนประโคน 2545, หน้า 65) ได้ศึกษา ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น หรือมีความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่นกล่าวคือ เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่และ ต้องการรู้จักกับคนอื่น ดังนั้น ความผูกพันจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ และยังคงจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้เกิดผลขึ้นระหว่างผู้ บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีกด้วย

1.3 ระดับแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา พบว่าผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจใฝ่อำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้ บริหารมักมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงานมากกว่าอิทธิพลอำนาจ โดยอำนาจของผู้บริหารนั้น จะมีอยู่ในตำแหน่งของผู้บริหารอยู่แล้วในระดับหนึ่ง อาจไม่จำเป็นต้อง ใฝ่หาอำนาจจากภายนอกเพิ่มเติม และการบริหารงานของผู้บริหารอาจเป็นการปรึกษาร่วมกันกับ ฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาซึ่งไม่ได้ใช้อิทธิพลในตำแหน่งเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ ในทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 99-112 อ้างอิงใน พิภพ วังเงิน, 2537, หน้า 165-166) กล่าวว่าความต้องการทางด้านอำนาจ (Need for power) หมายถึง คนที่มีความต้องการอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ใช้อิทธิพล เพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่างๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้ มีพฤติกรรม ที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตัวข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวเฉพาะตนคนเดียว 2) บุคคลที่ต้องการ อำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจ อิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพนับถือ ยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัย คิดถึงองค์การอยู่เสมอ

2. ผลการศึกษาในระดับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยสมรรถนะซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถรวมถึงเจตคติของผู้บริหารในระดับสูงเพื่อส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและเกณฑ์การจัดกลุ่มของโรงเรียนที่รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายประเภทที่ 1 ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานี้ ยังจำเป็นต้องยึดมาตรฐานวิชาชีพเป็นตัวควบคุมในการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาและที่ประชุมคณะกรรมการคุรุสภาได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพซึ่งรวมถึงการกำหนดสาระความรู้ และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ นั้นหมายรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ กัลยาณี รัตนบุตร, กุสุมาวดี ราชนูรี และชวรินทร์ อ้อยฉิมพลี (2550, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนี้ นวัตกรรมตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นนี้ นวัตกรรมตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภารกิจการบริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำให้กลไกในการบริหารงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในภารกิจและปฏิบัติการทั้งหลายนี้ ให้ครบถ้วนและการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารงานในระดับที่สูง ซึ่งอาจต้องมีการพัฒนาตนเองของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างให้ตนมีระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ วีระเชษฐ สุชาติเวช (2551, หน้า 41) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดีและ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากสมรรถนะของผู้บริหารอาจมีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเดียว เช่น อายุ ทักษะคติต่อการทำงานเป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิลก แดงทอง (2551, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสมรรถนะเรื่องการให้ความร่วมมือพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ด้านสมรรถนะเรื่องมนุษยสัมพันธ์พบว่าทัศนคติต่องานของอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ด้านสมรรถนะเรื่องการทำงานเป็นทีมพบว่า อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และด้านสมรรถนะเรื่องการสื่อสารด้วยวาจาพบว่า ทัศนคติต่องานของอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยสำหรับในรายด้านมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารตามทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของแมคคิลแลนด์อาจส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร เพราะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยสมรรถนะซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถ รวมถึงเจตคติของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ และการคาดหวังการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร หัสขันธ์(2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานระดับมากมีความสำเร็จในการบริหารงานทั้งโดยรวมและรายด้านมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ กัลยาณี รัตนบุตร, กุสุมาวดี ราชบุรี และชวัลรัตน์ อ้อยฉิมพลี (2550, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพี่ นูฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพี่ นูฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในจังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภารกิจการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อที่เอื้อให้เกิดความสำเร็จเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ทำให้กลไกในการบริหารงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในภารกิจและปฏิบัติภารกิจเหล่านั้น ให้ครบถ้วนและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ ชวลาออกนิษฐ์ (2547, หน้า 130-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ลักษณะงาน สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระดับที่สูงขึ้น ก็ต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เป็นเสมือนการพัฒนาปัจจัยตัวแทนว่า หากพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ได้ดีแล้วก็จะส่งผลให้การพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ มีแนวโน้มที่สูงตามขึ้นไปด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้น ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและค่อนข้างสูงในทิศทางบวก

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์เป็นแรงขับที่ผลักดันให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ เจตคติซึ่งหมายถึงสมรรถนะของผู้บริหารสำหรับการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, pp. 321-333 อ้างอิงใน ชูศักดิ์ เจนประโคน 2545, หน้า 65) ได้ศึกษาความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นหรือมีความต้องการจะผูกพันกับผู้อื่นกล่าวคือเป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นรักใคร่และต้องการรู้จักกับคนอื่น ดังนั้น ความผูกพันจะเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้และยังจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานให้เกิดผลดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา

ได้อีกด้วย แต่โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารนั้น เพื่อต้องการให้ผลการบริหารจัดการสถานศึกษาออกมาในระดับดีและมีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อาจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารมากกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ทางทอง (2549, หน้า 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับสมรรถนะของผู้บริหารนั้น ส่วนใหญ่อาจมุ่งหวังให้สมรรถนะของตนมีระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สมรรถนะดังกล่าวในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ประสพผลสำเร็จมากกว่าการมุ่งความสัมพันธ์ นั้นหมายถึงผู้บริหารนั้นจะต้องมีสติปัญญาที่ดี มีความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ ยิงยศ พลละเลิศ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านการปรับตัว สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ ชวลาอกนิษฐ์ (2547, หน้า 130-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ลักษณะงาน สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระดับที่สูงขึ้น ก็ต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เป็นเสมือนการพัฒนาปัจจัยตัวแทนว่าหากพัฒนาปัจจัยที่ ๔ ปัจจัยนี้ ได้ดีแล้วก็จะส่งผลให้การพัฒนาในปัจจัยอื่นๆ มีแนวโน้มที่สูงตามขึ้นไปด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและค่อนข้างสูงในทิศทางบวก

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่อำนาจกับสมรรถนะของผู้บริหาร
ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยตามทฤษฎีของแมคคิลแลนด์ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าสรุปไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจเป็นแรงขับที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะผลักดันให้บุคคล

นั้นแสดงความสามารถหรือกากระทำการใดๆ ในทิศทางที่ตนกำหนดไว้โดยพยายามที่จะควบคุม และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น แสดงออกให้เห็นในลักษณะของการแข่งขันในทุกสถานการณ์ ชอบการแข่งขันและไฝหาสถานภาพหรือตำแหน่งของตนให้เหนือกว่าผู้อื่นเสมอ ซึ่งการเป็นผู้บริหารย่อมมีการแข่งขันกันในการทำงาน การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการมีอำนาจและบทบาทในตำแหน่งของผู้บริหารจะมีอยู่ในตำแหน่งแล้วเป็นเรื่องปกติซึ่งผู้บริหารอาจไม่ต้องการแรงจูงใจใฝ่อำนาจเพิ่มเติม ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่อำนาจอาจเป็นเพียงแรงขับเสริมเพิ่มเติมที่ทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์อาจเป็นแรงขับหลักที่ผลักดันให้ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทางด้านความสามารถทางสติปัญญา การปรับตัวเข้า การบริหารจัดการสถานศึกษา ฯลฯ ซึ่งส่งผลต่อระดับสมรรถนะของผู้บริหารที่สูงขึ้นในการบริหารงานด้านต่างๆ ภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารควรมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวิทย์ คະชาวงค์ (2551, หน้า 138-139) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าของ ยิงยศ พลละเลิศ (2550) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านการปรับตัว สมรรถนะด้านความเป็น มืออาชีพ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการผลลัพธ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ ขวาลาอกนิษฐ์ (2547, หน้า 130-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ลักษณะงาน สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากต้องการให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในระดับที่สูงขึ้น ก็ต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เป็นเสมือนการพัฒนาหลักยึดตัวแทนว่า หากพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ได้ดี

แล้วก็จะส่งผลให้การพัฒนาในปัจจุบันอื่นๆ มีแนวโน้มที่สูงตามขึ้นไปด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านั้น ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและค่อนข้างสูงในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ทำให้พบถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้สรุปผลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีระดับสมรรถนะด้านดังกล่าวสูงขึ้น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต3 อาจนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ในด้านแรงจูงใจกับสมรรถนะไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายประเภทที่ 1 ให้ผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจและสมรรถนะที่สูงขึ้น

1.3 หน่วยงานทางการศึกษาอื่นอาจนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ในด้านแรงจูงใจกับสมรรถนะไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่ได้จัดให้อยู่ในกลุ่มเครือข่ายประเภทที่ 1 เพื่อให้ผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจและสมรรถนะที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เช่น โรงเรียนสังกัดเทศบาล โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร