

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

Motivation for the Performance of Educational Institution Administrators in
Huai Pong School Group is under the Mae Hong Son Primary Educational
Service Area Office Area 1.

รพีพร ไพระคติกพ^{1*}, จันทรฉาย ยมสูงเนิน², ธีระภัทร ประสมสุข³, เสกชัย ชมภูงาช⁴
Rapeeporn praikatipop^{1*}, Janchai Yomsungnern², Teerapat Prasomsuk³,
Sekchai Chompoonuch⁴

มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่
North-chiang mai university

* Corresponding Author E-Mail: rapee_elementary51@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านการวางแผน ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มห้วยโป่งพบว่า ในแต่ละด้านมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีภาวะผู้นำในการบริหาร และเป็นที่ยอมรับของชุมชน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง บริหารงานได้ทันตามกำหนดและตรงต่อเวลา ด้านความทะเยอทะยาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ด้านความกล้าเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่ กล้าคิด กล้าปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญความท้าทาย ด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี นิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง พัฒนา และรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นตัวของตัวเอง

คำสำคัญ : 1. แรงจูงใจ; 2. การปฏิบัติงาน; 3. ผู้บริหารสถานศึกษา; 4. กลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง

Abstract

This research article have a purpose To study the motivation for the performance of educational institution administrators. and to study guidelines for developing motivation in the performance of educational institution administrators in the Huai Pong School Group. Under the Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office, Area 1, this is a qualitative research study. and use a structured interview form Using content analysis, statistics used in data analysis include percentages, averages, and standard deviations.

The results of the study found that The motivation for the performance of educational institution administrators in the Huai Pong School Group was found to be at a high level in all aspects. When considering each aspect by arranging the average value from highest to lowest, it is risk-taking aspect. Responsibility for oneself Enthusiasm Ambition Uniqueness and planning, respectively

The results of the study of guidelines for developing motivation in the performance of school administrators in the Huai Pong group found that in each area there were development guidelines as follows: Enthusiasm Educational institution administrators should develop themselves to be professional administrators. Have leadership in management and is accepted by the community Responsibility for oneself Educational institution administrators are knowledgeable about their roles and responsibilities. Manage work on time and on time. Ambition Educational institution administrators should develop themselves to have knowledge and ability to manage their organization towards excellence. Risk-taking aspect Educational institution administrators should be people who dare to think, dare to act, dare to make decisions, and dare to face challenges. Planning aspect Educational institution administrators should prepare an annual action plan, supervise, supervise, monitor, evaluate, improve, develop, and report on performance. Uniqueness Educational institution administrators should be individuals with outstanding characteristics. Have creative ideas Have your own personality

Keywords: 1. Motivation; 2. Performance; 3. educational institution administrators; 4. Huai Pong School Group

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในปัจจุบันที่มีความสำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา การทำอย่างไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ สำเร็จได้นั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้ครู ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาในการพัฒนาจัดการศึกษาของโรงเรียน ครู ถือว่ามีความสำคัญมาก สังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงผู้ร่วมพัฒนาการศึกษา ทำงานเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมาย ทุ่มเทพลังกายและความคิดเต็มกำลังมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความสามารถในการจัดองค์การบุคลากรภายในสถานศึกษา ให้มีศักยภาพและเหมาะสม สอดรับกับภาระงาน (กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ 2562:2)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรม เช่น มีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า มีพยายามมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ชอบทำงานที่มีลักษณะยาก และท้าทายความสามารถ ต้องการข้อมูลย้อนกลับของผลการกระทำในทันทีอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ คนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นคนที่มีเหตุผลรู้จักใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์กรสูงตามมาด้วย ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่าผู้มีแรงจูงใจต่ำ แรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานสำคัญก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการผลของการกระทำ เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อต้นทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้น ให้เกิดความพยายามที่จะหาหนทางทำงานให้เป็นเลิศและดีขึ้นเสมอ องค์กรใดที่มีผู้บริหารและครูที่แรงจูงใจจำนวนมากย่อมเจริญรุ่งเรืองและเติบโตอย่างรวดเร็ว แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จและเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป

แต่จากการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการบริหารจัดการมา ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร ยังพบปัญหา เช่น ผู้บริหารขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงพอ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกได้รับการบริหารแบบไม่เท่าเทียม ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความภาคภูมิใจในตนเองจนทำให้บุคลากรบางคนเกิดความท้อแท้ในการทำงาน โรงเรียนในกลุ่มห้วยโป่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 9 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนขยายโอกาส 2 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูง นักเรียนเป็นชาติพันธุ์ จากการรายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและจากสถิติการย้ายของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง พบว่า มีการย้ายเข้าออกบ่อย ผู้บริหารรับตำแหน่งแล้วก็ย้ายกลับภูมิลำเนา ย้ายไปโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่งไม่ต่อเนื่องทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพทางการศึกษาเป็นรากฐานของปัญหาความเหลื่อมล้ำสำหรับคนที่ด้อยโอกาส เช่น ผลการประเมินระดับชาติ O-NET, NT, มีค่าเฉลี่ยต่ำ ทำให้มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสที่จะพัฒนาผลงานมีน้อย รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

บทความวิจัยนี้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ตามแนวคิดของนักวิจัย จำนวน 10 คน คือ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565:9) พิระภรณ์ ทะชิตะสิงห์ (2565) ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564 : 6) เจนจิรา เทียนวิจิตร (2564 : 8-9) ปัทมชญา ศรีจันทร์ (2563) นิตยา พรหมจันทร์ (2562) ดร.รชนี จิตคำรพ (2561 : 6) กิรติภาพพัชร กษิติศ (2560 : 6) ภพกมล มุขศรี (2556 : 6) สรุปเป็นองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ด้านความกระตือรือร้น 2) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 3) ด้านความทะเยอทะยาน 4) ด้านความกล้าเสี่ยง 5) ด้านการวางแผน 6) ความมีเอกลักษณ์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้
ประชากรในการวิจัยนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 95 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 106 คน ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน มีเนื้อหาและรูปแบบ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ /อายุ/ ตำแหน่ง /วุฒิการศึกษา/ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านความกระตือรือร้น ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการวางแผน และด้านความมีเอกลักษณ์

ฉบับที่ 2. เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ซึ่งขั้นตอนการสัมภาษณ์จะดำเนินการหลังจากเก็บข้อมูลชุดแรกและวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 ขั้นตอนเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น 6 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้จะประมวลผลด้วย การหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยรวมและรายด้าน นำเสนอในรูปแบบตารางแล้วนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ

2. สังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ผลการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\mu=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับ มาก ($\mu= 4.34$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.33$) ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.29$) ด้านความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับมาก($\mu=4.28$) ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.21$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) พิจารณารายด้านสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\mu= 4.61$) รองลงมา คือ มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เด็ดขาดและถูกต้อง บนพื้นฐานข้อมูลสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$) และมีความพากเพียรต่อการทำงาน ในสิ่งที่ท้าทายและปฏิบัติงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.32$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุดหนุน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.09$)

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง อยู่ในระดับ มาก($\mu= 4.40$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$) และค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.33$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ รับผิดชอบในสิ่งที่ตัดสินใจผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.24$)

ด้านความทะเยอทะยาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพยายามฝึกฝนตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้นเสมอ อยู่ในระดับ มาก($\mu= 4.42$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นแข่งขันในการทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) และมีการแก้ไขปัญหาในสิ่งที่ยากให้สำเร็จ มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.36$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ปฏิบัติงานที่ทำหาความสามารถและสติปัญญาของตนเองได้สำเร็จทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\mu =4.06$)

ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu= 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับ มาก ($\mu= 4.42$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานโดยความสามารถไม่พึ่งโชคชะตา อยู่ในระดับมาก ($\mu =$

4.31) และมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่ลังเล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อปฏิบัติงานที่ยากให้ประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$)

ด้านการวางแผน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่จัดอบรมให้ความรู้ ประชุมปรึกษาร่วมกับผู้ร่วมงานก่อนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก($\mu = 4.20$) รองลงมาคือ มีวิธีดำเนินงานที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$) และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหานำมา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$)

ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความสนใจสถานการณ์ใหม่ๆหรือสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ อยู่ในระดับ มาก($\mu = 4.44$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) และมีลักษณะนิสัยที่แสดงออกถึงความเป็นตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดอิสระได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$)

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ด้านความกระตือรือร้น มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยคิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีมีค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด เปิดใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้าน ด้วยความกระตือรือร้น

ด้านรับผิดชอบต่อตนเอง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดและตรงต่อเวลา พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ร่วมคิดร่วมรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้านๆ

ด้านความทะเยอทะยาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถรอบด้านในการบริหารงาน มีความตั้งใจสูง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สำรองตนเองและสำรวจคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา เป็นพลังขับเคลื่อนในการตั้งเป้าหมายการบริหารงานในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ด้านความกล้าเสี่ยง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ กล้าคิด กล้าปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญกับความท้าทายตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สารสนเทศ ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ศึกษาและหาความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปได้ถูกต้องและเหมาะสม

ด้านการวางแผน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดภาพแห่งอนาคตสู่ความสำเร็จขององค์กร นิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เสริมแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้ร่วมงานและทำงานอย่างมีความสุข

ด้านความมีเอกลักษณ์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่โดดเด่น ใจกว้าง เป็นนักคิด นักเขียน มีเอกลักษณ์ของตนเอง โดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในความเป็นตัวของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เคารพสิทธิรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนทวิโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลตามผลการวิจัยที่พบ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพัชร์ กษิติศ (2560:75) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565 : 127) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ อะคะปัน (2558 : 126) วิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับสูงสุด

ด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565 : 144) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต พบว่าแรงจูงใจด้านความทะเยอทะยานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562 : 95-99)เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความกล้าเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.ชนิ จิตคำรพ (2561 : 74) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564:76) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จารุวรรณ อะคะปัน (2558, น. 126-128) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

ด้านการวางแผน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพัชร์ กษิติศ (2560:76) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564: 75) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล มี พบว่า ด้านการวางแผน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จารุวรรณ อะคะปัน (2558 : 126-128) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก

ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพัชร์ กษิติต (2560:64) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับ ดรธรณี จิตคำพร (2561:75) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีเอกลักษณ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จารุวรรณ อะคะปัน (2558 : 126-128) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างผลงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยคิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีมีค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตาม แผนที่กำหนด เปิดใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในการบริหาร โรงเรียนในทุกๆด้าน ด้วยความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565 : 144) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความกระตือรือร้นใน การทำงานเป็นอย่างมากเพราะจะ ทำให้งานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความ กระตือรือร้นคือผู้ที่รักในหน้าที่ การงาน เป็นคนที่รักความก้าวหน้า และรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ในการทำงานได้ดีที่สุด รวมถึงควรมี ความตั้งใจทำงานจนสำเร็จแม้จะเป็นงานที่ยากและมองเห็นว่างานที่ยากนั้นเป็นงานที่ทำ ทายเพื่อ ทดสอบความสามารถของตนเอง การเป็นคนเฉียบแหลมและฉลาดมากพอที่จะไม่ตกอยู่ใต้การบง การของใครและเปิดใจเรียนรู้ในสิ่งที่ดีงาม การเป็นคนที่มีจิตใจกระตือรือร้นเป็นเรื่องทำทาย นอกจากนี้ ความกระตือรือร้นเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่จะนำไปสู่เส้นทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อ พัฒนาวิชาชีพ ไม่ ปฏิเสธภาระงานหรือภารกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเท่าทันเทคโนโลยี ในยุคศตวรรษที่21 เพื่อ พัฒนาตนเองให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564: 75) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า ด้านความกระตือรือร้น ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการ ทำงานซึ่งให้ได้มาแห่งผลงานต้องกระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก พร้อมทั้งผู้บริหารควร เป็นผู้ที่ตั้งใจจนทำงานสำเร็จ และเห็นว่าการงานที่ยากนั้นเป็นงานที่ทำทายเพื่อทดสอบความสามารถของตน และผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นที่รับผิดชอบ และความช่วยเหลือให้ทำงานได้ตามแผนที่กำหนด

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดและตรงต่อเวลา พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ร่วมคิดร่วมรับ ผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบต่อการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้านๆ ซึ่งสอดคล้องกับซึ่ง สอดคล้องกับ ดรธรณี จิตคำพร (2561:75) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ผู้บริหารที่ต้องยอมรับความผิดพลาดในการทำงานและหาหนทางปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรด้วย รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองจะเป็นผลขั้นแรกในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565:121) ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลขั้นแรกในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้จักบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง ปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทันและตรงเวลา การมี วิสัยทัศน์ที่ดีและมีทัศนคติที่ดียอมส่งผลให้การทำงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการ ทำงาน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรด้วยภพกมล มุขศรี (2556:73-74) การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายค่าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการรู้จักวางแผน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง และด้านความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับมาก

ด้านความทะเยอทะยาน คือผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถรอบด้านในการบริหารงาน มีความตั้งใจสูง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สำรวจตนเองและสำรวจคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา เป็นพลังขับเคลื่อนในการตั้งเป้าหมายการบริหารงานในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับ พีระภรณ์ ทะชิตะสิงห์ (2565,บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านความทะเยอทะยาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะที่จุดเด่นจุดด้อยของตนเองเพื่อนำมาตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตั้งเป้าหมาย และกำหนดภาระงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจน โดยอาศัยการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียนมีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และสร้างความเชื่อมั่นภายในจิตใจว่าเราสามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จ โดยการสร้างทีมงานจากบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันทำงานกับผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ ต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย เนื่องจากการงานที่ได้ผลดีต้ององค์การจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่ต้องยึดถือกฎระเบียบความถูกต้องเป็นแบบอย่างได้ พยายามมองหาโอกาสในการที่จะทำงานที่ไม่มีความชำนาญให้ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งฝึกฝนให้เกิดความชำนาญโดยสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ พิมพ์ชนก ทองเงิน (2564:71-72) การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสตูล พบว่าด้านความทะเยอทะยาน ผู้บริหารต้องมีความทะเยอทะยานสูง และมุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนาและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยมีความเชื่อว่าการมีผลงานที่ดีเด่นนั้น เป็นความสำเร็จในการทำงานของตนเองและผลต่อองค์กร รวมไปถึงผู้บริหารต้องมีความทะเยอทะยานเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องมี โดยอาศัยความมุ่งมั่นและแรงกระตุ้นรอบด้าน

ด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ กล้าคิด กล้าปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญกับความท้าทายตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สารสนเทศ ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกันความเสียหาย

ที่จะเกิดขึ้น ศึกษาและหาความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปได้ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.ชนัน จิตคำพร (2560 : 68) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ด้านความกล้าเสี่ยง คือ ผู้บริหารต้องกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการทำหายในการพัฒนางาน พบหลักการใหม่แนวทางใหม่ เมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ในขณะที่ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรเพราะฉะนั้นควรจะเป็นมติขององค์กรไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว อีกอย่างงานราชการไม่ควรเสี่ยง ต้องปฏิบัติตามระเบียบ

ด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดภาพแห่งอนาคตสู่ความสำเร็จขององค์กร นิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เสริมแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้ร่วมงานและทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพพัชร กษิติศ (2560:74-75) การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องทำอะไร ทำเมื่อไร และทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ดร.ชนัน จิตคำพร (2560 : 68) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ด้านการวางแผนงาน คือ ผู้บริหารต้องมีการคิดวิเคราะห์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนให้ตรงตามบริบทของงานและตรงตามความสามารถของบุคลากรรวมถึงต้องปฏิบัติงานด้วยความสุขุม รอบคอบ

ด้านความมีเอกลักษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่โดดเด่น ใจกว้าง เป็นนักคิด นักเขียน มีเอกลักษณ์ของตนเอง โดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นในความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เคารพสิทธิรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงกิริติภาพพัชร กษิติศ (2560:74-75) การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดดัดแปลงการปฏิบัติงานให้มีความแปลกใหม่อยู่เสมอ รองลงมา คือผู้บริหารสถานศึกษาชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มทั้งของตนเอง และผู้ร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเมื่อปฏิบัติงานแต่ละครั้งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565 : 144) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 พบว่า การมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในองค์กร ทั้งด้านสติปัญญาและอารมณ์ ต้องมีหูตากว้างไกล มีจิตใจเมตตากรุณา ทันทต่อ เหตุการณ์ มีความเด่นด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตวิทยาในการพูดและแสดงออก สามารถโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำสามารถปฏิบัติได้ ตามสากลนิยมและเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำให้กับผู้อื่นได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนา องค์กรให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับในแวดวงการบริหารการศึกษา รวมถึงการเป็นคน

อ่อนน้อมถ่อมตน นอกจากนี้เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวเองเป็นการบอกลักษณะในการทำงานให้เกิดผลดีได้อีกด้วยและสอดคล้องกับพิมพ์ชนก ทองเงิน (2564: 75) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ ผู้บริหารต้องมีหูตาที่กว้างไกล ใจกว้าง ต้องเป็นนักคิด นักเขียน ต้องมีเอกลักษณ์ของตนเอง ชอบริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ทันท่อเหตุการณณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดี และสิ่งสำคัญผู้บริหารควรมีเอกลักษณ์เด่นด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับมาก ด้านความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมีเอกลักษณ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก

แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ดังนี้

ด้านความกระตือรือร้น มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ สร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับของชุมชน โดยคิดอยู่เสมอว่าเวลาทุกนาทีที่มีค่าต่อการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด เปิดใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้าน ด้วยความกระตือรือร้น

ด้านรับผิดชอบตนเอง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดและตรงต่อเวลา พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ร่วมคิดร่วมรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และรับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้าน

ด้านความทะเยอทะยาน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความสามารถรอบด้านในการบริหารงาน มีความตั้งใจสูง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ สำรองตนเองและสำรวจคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา เป็นพลังขับเคลื่อนในการตั้งเป้าหมายการบริหารงานในองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ด้านความกล้าเสี่ยง มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ กล้าคิด กล้าปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญกับความท้าทายตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล สารสนเทศ ที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ศึกษาและหาความรู้ วิเคราะห์สถานการณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วน ว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นไปได้ถูกต้องและเหมาะสม

ด้านการวางแผน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานประจำปีและกำหนดภาพแห่งอนาคตสู่ความสำเร็จขององค์กร นิเทศ กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เสริมแรงจูงใจในการทำงานต่อผู้ร่วมงานและทำงานอย่างมีความสุข

ด้านความมีเอกลักษณ์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะที่โดดเด่น ใจกว้าง เป็นนักคิด นักเขียน มีเอกลักษณ์ของตนเอง โดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และมี

เอกลักษณ์ที่โดดเด่นในความเป็นตัวของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เคารพสิทธิรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุป

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ อดทน แก้ปัญหาได้ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและสติปัญญา สร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย และการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ อดทน แก้ปัญหา ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในกลุ่มโรงเรียนห้วยโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แหล่งอ้างอิง

- กิริติภาพัชร์ กษิตติศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 5(3), 15-22.
- กชพรพรรณ สุขธิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- เจนจิรา เทียนวิจิตร (2564). แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรพันธ์ สุทธิยาภรณ์ (2565). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดรชณี จิตคำรพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ในการประชุมมหาดใหญ่วิดาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9(น. 385-402) สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นิตยา พรหมจันทร์ (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พีระกรณ์ ทะขิตะสิงห์, ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน และสุพจน์ ดวงเนตร. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 17(1). 201-216.
- ภพกมล มุขศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วารสารวิทยากร, 114(1), 68-71.