

ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล

วาสนา คำด้วง¹ สำเร็จ บุญเรืองรัตน์² สงวนพงศ์ ขวนชม³ ศรุตา ชัยสุวรรณ⁴

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² ศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ปีการศึกษา 2559 จำนวน 60 คนการวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน การวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.228$) ลักษณะดังกล่าวนี้ของผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละคนแตกต่างกันพอสมควร ($C.V. = 10.448$)

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่ ระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($b = 0.444$) ระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($b = 0.404$) และระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($b = 0.235$) สามตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ร้อยละ 82.60 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

คำสำคัญ: แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ, แรงบันดาลใจ, การมุ่งอนาคต

Variables Affecting to A Level of Achievement Motivation of Municipal School Directors

Watsana Khamduong¹, Samrerng Boonruangrutana²,
Sanguanpong Chuanchom³, Saruda Chaisuwan⁴

¹Ph.D Candidate in Educational Administration, Faculty of Education,
Vongchavalitkul University

²Professor Dr. Faculty of Education, Vongchavalitkul University

³Assistant Professor Dr. Faculty of Education, Vongchavalitkul University

⁴Assistant Professor Dr. Faculty of Education, Vongchavalitkul University

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study a level of achievement motivation of municipal school directors2) to examinevariables affecting a level of achievement motivation of municipal school directors. The samples consisted of 60 municipal school directors, Department of Local Administration, Ministry of Interior, in the academic year 2016. The data were analyzed by means, standard deviation, coefficient of variation and path analysis.

The findingrevealedthat :

1. The achievement motivation of the school directors was in the high level ($\bar{X} = 4.228$). This character was moderate different among those of the school directors (C.V. = 10.448).

2. The variables affecting positively the level of achievement motivation of the school directors were inspiration by the school directors($b = 0.444$), the study of bibliography of famous people of the school directors($b = 0.404$), and the future orientation of the school directors ($b = 0.235$). These three variables were 82.60 percent explaining the variation of achievement motivation of the school directorsat the significant level of $\alpha = 0.01$.

Keywords : Achievement motivation, Study of bibliography of famous people, Inspiration, Future orientation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาก็ต้องมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ดังนั้นจึงควรยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มากขึ้นโดยเน้นทั้งคุณภาพผู้บริหารคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน คุณภาพสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ,2551:3)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษามาตรา 49 กำหนดไว้ว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษา ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 80 ในวรรค 3 ระบุไว้ว่า พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มุ่งให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2554 : 5)

ในส่วนของการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 41 และมาตรา 42 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานงานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถในการจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดไว้ในมาตรา 16 (9) ระบุว่าให้เทศบาล มีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

ในทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานเอกชนล้วนเป็นกำลังสำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (ปรีชา สุนทรมาน และคณะ, 2545 : 2) การบริหารและจัดการศึกษาของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา (เมตต์เมตต์การุณจิต, 2553 : 39)

เทศบาลมีการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาล ตำบล และระบบในการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การจัดการศึกษาในระบบ การจัดการศึกษา นอกระบบและการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย เทศบาลที่ไม่มีจัดการศึกษาในระบบส่วนใหญ่ ก็จะจัดการศึกษานอกระบบหรือจัดการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักเลขาธิการการศึกษา, 2550 : 54-55) เทศบาลนคร เทศบาลเมืองส่วนใหญ่จะอยู่ในชุมชนหรือใกล้เคียงกับชุมชน จะมีการจัดการศึกษาในระบบเป็นจำนวนมาก โรงเรียนในชุมชนเริ่มมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนรวมทั้ง การใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการในชุมชนมาปรับปรุงโรงเรียน การสอนในโรงเรียนด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 25)

การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางการปฏิรูป ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีสมรรถนะในการจัดการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความเข้าใจการวิจัย ในชั้นเรียน สามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (อำนาจ ทองโปร่ง, 2553 : 171-172) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและการจัดการศึกษาโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ธีระ รุญเจริญ, 2553 : 7-8) และต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อตนเองจะได้มุ่งทำงานให้ประสบผลสัมฤทธิ์ที่สูงส่งและดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานเพื่อโรงเรียนและนักเรียน (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2542 : 253)

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น สุรัญชญา วรสุนทรารมณ (2552) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความรู้ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่ดีขององค์กรนิพล อินนอก (2556) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน บรูซ (Bruce,2007) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามโครงการที่กำหนด เกิด (Gade,2008) ได้วิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สเต็ปป์ (Stepp,2008) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่ดีขึ้นรีดเดอร์ (Reeder,2010) วิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความสามารถและทำงานประสบผลสำเร็จ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงทำให้เกิดความสงสัยว่ามีตัวแปรอะไรที่ทำให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มี การศึกษาเกี่ยวกับ ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่อิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล

วิธีการวิจัย

ประชากรคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย

กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย จำนวน 60 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูโรงเรียนละ 5 คนที่เลือกแบบสุ่มโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวมผู้ให้ข้อมูล 360 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ระดับการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. แรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. การมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. เจตคติต่อวิชาชีพครูของผู้อำนวยการสถานศึกษา
6. การปฏิบัติตามหลักศีลธรรมทางศาสนาของผู้อำนวยการสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรตาม ได้แก่ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้แบบวัดของนิพล อินนอก (2556) ลักษณะเป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 5 คน ที่เลือกมาโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวม 6 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้อำนวยการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาจากระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก มากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรต้นจำนวน 6 ฉบับ ประกอบด้วย

1) แบบสอบถามระดับการศึกษาของผู้อำนวยการสถานศึกษา (EDU) เป็นแบบสอบถามปลายปิดวัดระดับการศึกษาสูงสุดของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยสอบถามจากผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 ข้อ

2) แบบสอบถามการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา(PER) ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 11 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา จากระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

3) แบบสอบถามแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ใช้แบบสอบถามของสุนทร ช่องชนิล (2556) ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 5 คนที่เลือกมาโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวม 6 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้อำนวยการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษาจากระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

4) แบบสอบถามการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ใช้แบบสอบถามของจินตนา บิลมาศ (2529) ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 5 คนที่เลือกมาโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวม 6 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้อำนวยการสถานศึกษาของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษาจากระดับความคิดเห็น จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

5) แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูของผู้อำนวยการสถานศึกษา (ATT) ใช้แบบวัดของอดิศักดิ์ ศรีวรบุญ (2541) ลักษณะเป็นแบบวัดเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูของผู้อำนวยการสถานศึกษาแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครูของผู้อำนวยการสถานศึกษาจากระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด

6) แบบสอบถามการปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมทางศาสนาของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOR) ใช้แบบสอบถามของพิมล วิเศษสังข์ (2554) ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79 ใช้สอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 5 คนที่เลือกมาโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวม 6 คนเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียน เป็นผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมทางศาสนาของผู้อำนวยการสถานศึกษาจากระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

การเก็บข้อมูล

ขอหนังสืออนุญาตเพื่อเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผู้วิจัย เก็บข้อมูลด้วยตัวเอง โดยเดินทางไปที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขออนุญาตชี้แจงรอรับข้อมูล แล้วตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับที่รับกลับคืนมาและนำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในบางโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างโดยขอความอนุเคราะห์ให้ส่งกลับภายใน 15 วัน จากแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้ข้อมูลมาร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

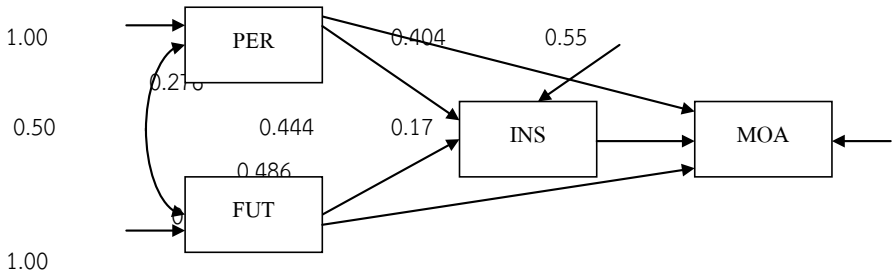
คำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันของตัวแปรตาม และตัวแปรต้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย คำน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง การวิเคราะห์อิทธิพล หรือการวิเคราะห์เส้นทาง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาล ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.228$, $S.D = 0.442$) ลักษณะดังกล่าวนี้ของผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละคนแตกต่างกันพอสมควร ($C.V. = 10.448$)
2. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา (PER) ระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ต่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งกันและกันอย่างสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ($r = 0.501 - 0.800$)
3. เมื่อวิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ (b) พบว่า ระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ($b = 0.444$) ระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา (PER) ($b = 0.410$) และระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ($b = 0.231$) ส่งผลทางบวกต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ตัวแปรทั้งสามนี้อธิบายความแปรปรวนระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ได้ร้อยละ 83.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4. เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) พบรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ดังภาพประกอบ 1



Chi - Square = 0.00, df = 0, P - Value = 1.00000, RMSEA = 0.000 ค่าเหล่านี้แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสม

ภาพประกอบ 1 รูปแบบอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ส่งผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) การวิเคราะห์เส้นทางแบบพีเอ แอล (PAL)

จากรูปแบบดังกล่าวนี้แปลความหมายได้ว่า

1. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ได้แก่ระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ($b = 0.444$) ระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการ (PER) ($b = 0.404$) และระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ($b = 0.235$) สามตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ได้ร้อยละ 82.60 ($R^2 = 0.826$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ได้แก่ระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ($b = 0.486$) และระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการ (PER) ($b = 0.276$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ได้ร้อยละ 44.60 ($R^2 = 0.446$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.228$, $S.D = 0.442$) ลักษณะดังกล่าวนี้ของผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละคนแตกต่างกันพอสมควร

(C.V. = 10.448) แสดงว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ทำงานอย่างมีเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อกระตุ้นให้ตนเองได้มุ่งทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างดีเยี่ยม เพื่อเป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ศักยภาพในการทำงานทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ จึงส่งผลให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละคนแตกต่างกันพอสมควร เป็นเพราะว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนได้บริหารจัดการศึกษาตามแนวนโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนแต่ละแห่งซึ่งนโยบายการจัดการศึกษาของเทศบาลแต่ละแห่งนั้นแตกต่างกัน จึงทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาแตกต่างกันพอสมควร (ราตรี พัฒนรังสรรค์, 2542 ; เกียรติคุณ วรกุล, 2545 ; ประยงค์ ชูรัชย์, 2548 ; พิจิตร บุญบันดาล, 2551 ; อมรรัตน์ เทพพิทักษ์, 2552 ; Singh, Granville and Dicka, 2002 ; Reeder, 2010)

2. เมื่อวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) พบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ได้แก่ ระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ($b = 0.444$) ระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการ (PER) ($b = 0.404$) และระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา(FUT)($b = 0.235$) สามตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ได้ร้อยละ 82.60 ($R^2 = 0.826$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .012$ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ได้แก่ระดับการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ($b = 0.486$) และระดับการศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา (PER)($b = 0.276$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของระดับแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) ได้ร้อยละ 44.60 ($R^2 = 0.446$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานทำให้ผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นทำงานที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้น ตระหนักเห็นคุณค่าของงาน ทুমเทในการทำงานก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (กल्याณี พรหมทอง, 2546 ; รัชชัย หอมยามเย็น, 2548 ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2558) ดังนั้นแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการ

สถานศึกษา (INS) จึงมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) อนึ่ง การศึกษาแบบอย่างของบุคคลที่มีความสำเร็จอย่างดีจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนตามแผนที่วางไว้เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต บุคคลที่มุ่งอนาคตเป็นบุคคลที่มีเป้าหมายหรือมีการกำหนดสิ่งที่ต้องการไว้ล่วงหน้าชัดเจนและการมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของงาน (บุญรับ ศักดิ์มณี, 2532; จันทนา นนทิก, 2533; Mischel, 1974; Raynor, 1974) ดังนั้น การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และการมุ่งอนาคตทำให้เกิดแรงบันดาลใจและแรงบันดาลใจก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณค่าทำงานด้วยความเสียสละ และได้มาตรฐานในการทำงานในระดับสากล ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดทำให้มีหลักประกันได้ว่าโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานนั้นดำเนินงานประสบผลสำเร็จจากความสามารถและประสิทธิภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ที่เป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนนั้น (วิทยา วงศ์ดิณชาติ, 2553; แอนนา รัตนภักดี, 2553; นิพล อินนอก, 2556; สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช, 2557; สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2558)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า แรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา (PER) การมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) มีอิทธิพลทางบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ดังนั้น ผู้บริหารของกระทรวงกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญของผู้อำนวยการสถานศึกษา (PER) การมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA) ซึ่งจะมีผลในการยกระดับผลลัพธ์ทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

ผู้บริหารระดับสูงต้องส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจ เกิดการมุ่งอนาคต ด้วยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ศึกษาประวัติและผลงานบุคคลสำคัญทั้งของไทยและของโลก จากแหล่งข้อมูลจริงหรือสถานที่จริงของบุคคลสำคัญ

เพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพของครูและ
คุณภาพนักเรียนให้มีผลลัพธ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. จากผลงานวิจัยนี้การมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT) ส่งผลต่อระดับ
แรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) จึงควรศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพล
ต่อการมุ่งอนาคตของผู้อำนวยการสถานศึกษา (FUT)

2. ควรวิจัยพัฒนาหลักสูตรเสริมแรงบันดาลใจของผู้อำนวยการสถานศึกษา (INS) เพราะ
เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา (MOA)
อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

กรุงเทพฯ: ชุมชนนวมสารกรมการการเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยาณี พรหมทอง. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา.** ปริญญาานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

เกียรติคุณ วรกุล. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และ
ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วน
อิเล็กทรอนิกส์.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทนา นนทิกกร. (2533). **การทดลองใช้ชุดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงาน
โดยวางเป้าหมายสำหรับเยาวชน.** ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษา
ศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จินตนา บิลมาศ.(2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2.** รายงานการศึกษา

อิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นิพล อินนอก. (2556). **ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน.** ปริญญาบัตรศึกษาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรีชา สุนทรมานและคณะ. (2545). “พัฒนาคนด้วยการศึกษา.” **วารสารวิชาการ.** 5 (3) : 2.

พิมล วิเศษสังข์.(2554).**ตัวแปรที่ส่งต่อระดับความพึงพอใจของครูที่มีต่อระดับการปฏิบัติของสถานศึกษาในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

พิรจิต บุญบันดาล. (2551). **คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เมตต์เมตต์การุณจิต. (2553). **การจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยชุมชน เพื่อชุมชนและสังคม.** กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.

ราตรี พัฒนรังสรรค์. (2542).**พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.

- วิทยา วงศ์ดิณชาติ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต(การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). เพชรบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุนทร ช่องชนิล. (2556). การพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชนคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุรัญษา วรสุนทรารมณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานไทยพานิช จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักเลขาธิการการศึกษา. (2550). รายงานผลการวิจัยเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำเริง บุญเรืองรัตน์.(2558).ตามรอยครูดี. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อดิศักดิ์ ศรีวรรณบุญ. (2541). เจตคติต่อวิชาชีพครูและจริยธรรมของนักศึกษาครูในสถาบันราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์). นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- แอนนา รัตน์ภักดี. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อำนาจ ทองโปร่ง.(2553). “การปฏิรูปการศึกษารอบสองกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.” **วารสารรามคำแหง.** 27(2) : 171-172.
- Bruce, L.M.(2007). **Perceptions, Motivations, and Achievement of African American Students Enrolled in a Middle College High School.** Thesis of Doctor of Educational Administration. North Carolina : University of North Carolina at Chapel Hill.
- Gade,C.J. (2008). **Driven to Distort : How Competitive Cues and Achievement Motivation Impact our Memories.**Thesis of Doctor of Philosophy. California: University of California.
- Mischel, W. (1974).“Processes in Delay of Gratification.”**Advance in Experimental Social Psychology.**7 : 249-293.
- Raynor, J.O. (1974).**Motivation and Achievement.** New York : Winston.
- Reeder, M.C. (2010).**The Role of Trait Achievement Motivation and Ability in Predicting Academic Performance Trajectories.**Thesis of Doctor of Philosophy.Michigan: Michigan State University.
- Singh, K. , Granville, M. and Dicka, S. (2002). “Mathematics and Science Achievement : Effects of Motivation, Interest, and Academic Engagement.” **Journal of Educational Research.** 95(6) : 323-331.
- Stepp, J. (2008). **Reading Ability and Academic Achievement of College Education Majors: Reading Attitudes, Motivations, and Behaviors.** Thesis of Doctor of Philosophy.Tennessee : Tennessee Technological University.