

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factors Related to the Motivation to attain an Educational Administrators Position under the Office of Vocational Education Committee, North-eastern Region

พรฤดี ดงใหญ่¹, สมบัติ ท้ายเรือคำ²

Pornrudee Dongyai¹, Sombat Tayruakham²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบและการมุ่งอนาคตของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถาน ศึกษาจากปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการมุ่งอนาคต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความ ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการมุ่งอนาคต อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับเรียงตามลำดับ ได้แก่ การมุ่งอนาคต ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหาร สถานศึกษามีแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความภาค ภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการมุ่งอนาคต สามารถ สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยพยากรณ์ได้ 86.90%

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ M.Ed. Candidate in Education Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Associate Professor, faculty of Education, Mahasarakham University

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$ATO' = -7.287 + 1.102 FEN + 1.102 FSE + 0.938 FSC$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_{ATO}' = 0.614Z_{FEN} + 0.392Z_{FSE} + 0.384Z_{FSC}$$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ, แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to 1) explore the factors of self-esteem, self-confidence, enthusiasm, responsibility, and future orientation of educational administrators. 2) Understand the motivation required to attain a position as an educational administrator 3) review the relationship between these factors and the degree of motivation required to attain a position as an educational administrator 4) create a predicted motivation equation using these factors as a guideline. The study group was composed of 226 administrators from the Northeastern Vocational Institution's region under the office of the vocational education committee. They were selected by multi-stage sampling. The research instruments involved two tests related to motivation to attain a position in educational administration. The statistical devices used for the data analysis were Pearson's Product Moment Correlation and multiple regression analysis.

The researchers found: 1) The factors related to motivation to attain an educational administrators position as a whole and as an item were at high levels. The top three of the highest mean were future orientation, self-esteem, and responsibility. 2) As a whole and as an item the educational administrators' motivation to attain a position was at a high level. Motivation included affiliation motive, achievement motive and power motive respectively. 3) The factors related to motivation were self-esteem, self-confidence, enthusiasm, responsibility, and future orientation. The predicted equation motivation into educational administrator's position was at 86.90%.

The predictive equation in a raw-score form :

$$ATO' = -7.287 + 1.102 FEN + 1.102 FSE + 0.938 FSC$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_{ATO}' = 0.614Z_{FEN} + 0.392Z_{FSE} + 0.384Z_{FSC}$$

Keywords : Factors Related to Motivation, Motivation into Position, Educational Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้ให้คำนิยามความหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ตามมาตรา 4 ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหมายความว่าบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินงบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือนในกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากระทรวงวัฒนธรรมหรือกระทรวงอื่นที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงมีผลใช้บังคับกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศเป็นต้นมาในฐานะที่สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังคมและประเทศชาติให้ความคาดหวังที่จะได้ผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้ก้าวหน้าและทันต่อยุคแห่งสังคมการเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้นำในสถานศึกษาขาดความรู้ความสามารถสังคมก็ไม่อาจคาดหวังอะไรจากผู้ที่จะจบจากสถานศึกษาได้อีก ดังนั้นการบริหารภายในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงใดๆในทางการศึกษาจะเกิดได้ง่ายและได้ผลมากที่สุด ถ้าเกิดจากระบบบริหารที่เป็นระดับปฏิบัติ คือระดับโรงเรียนเพราะฉะนั้นถ้าต้องการปรับปรุงการบริหารการศึกษาต้องปรับปรุงที่โรงเรียน ไม่จำเป็นต้องไปปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพราะหลักสูตรถ้าเกิดไม่นำมาปฏิบัติจริงก็ไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีศิลปะมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสามารถกำหนดนโยบายวางแผนและรับผิดชอบต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี

การเป็นผู้นำมิใช่ใครคนใดคนหนึ่งก็สามารถเป็นผู้นำได้ เพราะในการเป็นผู้นำที่ดีนอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ถ้าขาดการยอมรับของ

คนในสังคมและประเทศชาติก็ไม่ถือว่าเป็นผู้นำที่ดีอย่างแท้จริง ปัจจุบันเราต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีอุดมการณ์ มีความเสียสละ เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและประเทศชาติ และเป็นประชาธิปไตย (ภัทรพร เดชทวีฤทธิ์, 2550: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา กำกับ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและหน่วยงานภายในสถานศึกษาให้ดำเนินการจัดการศึกษาในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งต้องระดมกำลังและทรัพยากรต่างๆจากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนากิจการศึกษาศึกษา พร้อมทั้งการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำ จะเป็นผู้นำการพัฒนาการเรียนรู้อย่างไปสูเป้าหมาย เป็นผู้กระตุ้นและชักนำบุคลากรในสถานศึกษาและเป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ทางการศึกษาสู่มาตรฐานและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่ต้องการตามมาตรฐานการศึกษาชาติ แสวงหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนาโรงเรียน (เสรี พุทธิพรพน, 2554: 3)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นสถานศึกษา ซึ่งมีจัดการเรียนการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และหลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง เป็นการจัดการเรียนการสอนในสายอาชีพภายใต้วิสัยทัศน์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ

ภูมิภาค โดยจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความ เป็นเลิศทางวิชาชีพ พันธกิจของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ 1) จัด และส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการ อบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2) ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสาย อาชีพสู่สากล 3) ขยายโอกาสทางการศึกษาสาย อาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม 4) เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรม วิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของ ประเทศ 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาค ส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ 6) วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และ คุณภาพชีวิตของประชาชน และ 7) ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559: เว็บไซต์) จะเห็น ได้ว่านอกจากการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ในด้านวิชาการแล้ว สถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยังจะต้อง พัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติพร้อม สำหรับการปฏิบัติเพื่อประกอบอาชีพอีกด้วย

จากความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาและภารกิจในการ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น ย่อมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย ในฐานะครูผู้สอนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึง มีความสนใจการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อ ให้ทราบถึงปัจจัยและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประโยชน์ในการ ศึกษาวิจัยและการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการมุ่งอนาคตของผู้บริหาร สถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใน การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใน การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจากปัจจัย ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ และการ มุ่งอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 115 แห่ง จำนวนผู้บริหารสถาน ศึกษา 519 คน (ผู้อำนวยการ 115 คน และรองผู้ อำนวยการ 404 คน)
2. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยตารางของทา โรว์ ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน และ ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยในการเข้า สู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 1) ความ ภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) 2) ความเชื่อมั่น ในตนเอง (Self-Confidence) 3) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) การมุ่งอนาคต (Future Orientation)

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และแบบวัดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

4.1 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต้องการวัดและเขียนข้อคำถามของแบบสอบถาม

4.2 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและคณะผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม

4.3 ทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จาก 10 สถาบัน แล้วคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลปรากฏดังนี้

4.3.1 แบบวัดปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ระหว่าง 0.315 – 0.643 และค่าความเชื่อมั่น (μ) ระหว่าง 0.455 – 0.651

4.3.2 แบบวัดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ระหว่าง 0.305 – 0.642 และค่าความเชื่อมั่น (μ) ระหว่าง 0.670 – 0.703

5. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจหาคะแนนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีทางสถิติ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์

ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ การมุ่งอนาคต กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 99 – 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติ/ความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ และแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากนั้นเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 46.02) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 42.48) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 32.30) ประสบการณ์ในการ

ทำงาน 11 – 15 ปี (ร้อยละ 72.57)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง	4.24	0.90	มาก
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	0.95	มาก
3. ความกระตือรือร้น	4.00	0.98	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.17	0.91	มาก
5. การมุ่งอนาคต	4.32	0.90	มาก
โดยรวม	4.16	0.94	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้

ด้านการมุ่งอนาคต ($\bar{X} = 4.32$) ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 4.24$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.17$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.06	0.93	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.15	0.94	มาก
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.96	0.98	มาก
โดยรวม	4.06	0.95	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ด้านแรงจูงใจสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.15$) และด้าน

แรงจูงใจ ใฝ่อำนาจ ($\bar{X} = 3.96$)

4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างสมการ

พยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ปรากฏผลตั้งตาราง 3-4 ใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านแรงจูงใจใฝ่

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจ

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² _{adj}	SE _{Eest}	F	P
ความกระตือรือร้น (FEN)	0.752	0.565	0.563	4.485	290.710**	0.000
ความกระตือรือร้น (FEN), ความภาคภูมิใจในตนเอง (FSE)	0.860	0.739	0.737	3.478	316.475**	0.000
ความกระตือรือร้น (FEN), ความภาคภูมิใจในตนเอง (FSE), ความเชื่อมั่นในตนเอง (FSC)	0.933	0.871	0.869	2.453	499.291**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 โมเดลที่มีร้อยละของการพยากรณ์สูงที่สุด คือ โมเดลที่ 3 ประกอบด้วยปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (ATO) ได้แก่ ความ

กระตือรือร้น (FEN) ความภาคภูมิใจในตนเอง (FSE) และความเชื่อมั่นในตนเอง (FSC) มีค่าสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งโดยรวม (ATO) ได้ร้อยละ 86.90 ($R^2_{adj} = 0.869$)

ตาราง 4 ค่าสถิติในการสร้างสมการพยากรณ์

ตัวพยากรณ์	b	β	t	p
ค่าคงที่	-7.287	-	-1.949	0.053
ความกระตือรือร้น (FEN)	1.102	0.614	24.076**	0.000
ความภาคภูมิใจในตนเอง (FSE)	1.102	0.392	16.221**	0.000
ความเชื่อมั่นในตนเอง (FSC)	0.938	0.384	15.036**	0.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (b) และค่าคะแนนมาตรฐาน (b) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$ATO' = -7.287 + 1.102 FEN + 1.102 FSE + 0.938 FSC$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z_{ATO}' = 0.614Z_{FEN} + 0.392Z_{FSE} + 0.384Z_{FSC}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 – 50 ปี (ร้อยละ 46.02) รองลงมาคือ 31 – 40 ปี (ร้อยละ 42.48) ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า (ร้อยละ 32.30) ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี (ร้อยละ 72.57) สอดคล้องกับการศึกษาของ ราชัญ เสนาช่วย (2560, 143-152) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบันอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.6 มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.0 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.7

2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคต ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านความรับผิดชอบ

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการที่เหนือจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังที่ Maslow (1970: 90) ได้อธิบายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ความภาคภูมิใจในตนเอง ยังเป็นมีอิทธิพลต่อองค์กรในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามและสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรพร เดชทวีฤทธิ์ (2550: 65-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความภูมิใจแห่ง

ตนในองค์การ : บทบาทการเป็นสื่อของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาผลการวิจัยพบว่า การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลโดยตรงส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การบางส่วนความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา 3 ด้าน คือ ด้านความชอบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการนับถือความเป็นมืออาชีพ ส่งผลโดยตรงและทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การบางส่วนสู่ความพึงพอใจในงาน

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญที่จะบริหารองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง สอดคล้องกับ มัณฑิมา ระเบียบดี (2529: 5) ได้สรุปว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยไร้เหตุผล มีความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความเพียรพยายามสู่เป้าหมายและมีความสามารถในการแก้ปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเองยังเป็นพื้นฐานของความเข้มแข็ง และเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกระตือรือร้นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความกระตือรือร้นเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความกระตือรือร้น จะเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความพากเพียรพยายาม และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สอดคล้องกับ McClelland (1961: 207-256) ที่ได้อธิบายว่า ความกระตือรือร้นเป็นความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่ง

แปลก ๆ ใหม่ ๆ เอาใจใส่พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทายยิ่ง
 ยุความสามารถของตน ผู้ที่มีความกระตือรือร้นจะมี
 มุ่งมั่นที่จะทำงานการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบโดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความรับผิดชอบ
 ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น
 งานตำแหน่งผู้บริหารหรือปฏิบัติ เพราะงานทุก
 ส่วนนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรับผิดชอบต่องานที่
 ทำเป็นพื้นฐานสำคัญ ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะทำให้
 มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง ไม่ทอดทิ้ง
 การงาน และได้รับการยอมรับจากผู้อื่นสอดคล้อง
 กับ Flippo (1966: 122) ซึ่งได้อธิบายว่าความรับ
 รับผิดชอบ เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่
 สำเร็จลุล่วงไปได้

ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งอนาคตโดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารมี
 คุณลักษณะของการมุ่งอนาคตอยู่ในระดับมาก
 เพราะเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำสถานศึกษา เป็น
 เข็มทิศที่จะผลักดันองค์กรให้มีความสำเร็จและ
 ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ผู้บริหารต้องรู้จักวางแผน
 อนาคตและวางแผนในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติ
 งานให้สำเร็จตามแผน เพราะการนำองค์กรเป็นสิ่งที่
 ผู้บริหารต้องร่วมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้นกับ
 องค์กร ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีแนวคิดและพฤติกรรม
 มุ่งอนาคตในการบริหารองค์กร สอดคล้องกับ อำพ
 วรรณ โปร่งจิต (2545: 10) ได้อธิบายเกี่ยวกับการ
 มุ่งอนาคตไว้ว่า เป็นลักษณะการมองอนาคตของ
 บุคคล การคาดการณ์และการรู้จักวางแผน เพื่อมุ่ง
 สู่เป้าหมายในอนาคต รู้จักรอคอย และมีความเพียร
 พยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าสู่
 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถาน

ศึกษามีระดับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
 สถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียง
 ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้
 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า
 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับ
 มาก มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนานักเรียน พัฒนาครู
 และบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ เพราะแรง
 จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่มุ่ง
 พัฒนางาน และทำงานเพื่องานเป็น สำคัญ
 สอดคล้องกับ McClelland (1961: 100-110) ซึ่งได้
 อธิบายถึง ลักษณะของบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 ไว้ว่า บุคคลประเภทนี้ จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน
 งานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญ
 ในการวางแผน พยายามที่จะเอาชนะอุปสรรค
 ต่าง ๆ ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จจะเกิดความ
 รู้สึกสบายใจ แต่ถ้าล้มเหลวในการทำงาน จะเกิด
 ความวิตกกังวล บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะ
 เป็นบุคคลที่มีเหตุผล และใช้วิจารณ์อย่าง
 รอบคอบ มีภาวะการณ์เสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้และ
 จะทำงานเพื่องาน และทำงานเพื่อความ สำเร็จ
 มากกว่าผลตอบแทน บุคคลประเภทนี้จะสนุกกับ
 การแก้ปัญหาและจะทำให้ดีที่สุดในที่สุด

4. ความกระตือรือร้น ความภาคภูมิใจใน
 ตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ปัจจัยที่
 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้
 บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มี
 ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแรงผลักดันให้เกิด
 แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
 ความภาคภูมิใจในตนเอง ยังเป็นสื่อของแรงจูงใจใน
 การนำไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่ง
 สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรพร เตชทวีฤทธิ์
 (2550: 65-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความภูมิใจแห่ง
 ตนในองค์กร : บทบาทการเป็นสื่อของแรงจูงใจใฝ่
 สัมฤทธิ์การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ

และผู้ที่บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลโดยตรงและส่งผลทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรบางส่วนความพึงพอใจในงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจต่องานส่งผลโดยตรงและทางอ้อมผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรบางส่วนความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิรดี จันทเพา (2550: 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาล ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลมีหลายปัจจัย ซึ่งความภาคภูมิใจตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญสองอันดับแรก นอกจากนี้ ความภาคภูมิใจในตนเองยังมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในการทำงาน พร้อมทุ่มเทและตั้งใจทำงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการคำนึงถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ร่วมด้วย เพราะปัจจัยบางประการมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ เป็นต้น
2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
 - 2.1 อาจมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนและสามารถสร้างสมการพยากรณ์ที่มีความสามารถในการพยากรณ์สูงขึ้น
 - 2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภัทรพร เดชทวีฤทธิ์. (2550). ความภูมิใจแห่งตนในองค์กร : บทบาทการเป็นสื่อของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.* : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑิมา ระเบียบดี. (2529). "การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง," *วารสารศึกษาศาสตร์*. 7(12) : 45 ; กันยายน.
- ราชัญ เสนาช่วย. (2560). "ปัญหาการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีประเภทช่างอุตสาหกรรมของสถาบัน อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตจังหวัดสกลนคร," *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 14(65) : 143-152 ; เมษายน-มิถุนายน.
- เสรี พุทธรพวน. (2554). *การบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. 24 มิถุนายน 2558.* <<http://ovec.vec.go.th>> มกราคม 2559.
- อภิรดี จันทเภา. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งสมาชิกสภาเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำพวรรณ โปร่งจิต. (2545). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะมุ่งอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Fippo, Edward B. (1966). *Management :A Behavioral Approach*. New York : Allyn and Bacon.
- Maslow, A.M. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York : D. Van Nostrand.