

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยมนุษย์ในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญมากกว่าปัจจัยใด ๆ ทั้งนี้เพราะมนุษย์เป็นที่มาของทุกสิ่งทุกอย่างเป็นที่มาทั้งกำเนิดและการสิ้นสุดของกิจการ เป็นที่มาของความสำเร็จและความล้มเหลวของกิจการงานทั้งปวง (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 435) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนเพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จ เป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ (สุภัทรา เอื้อวงศ์. 2539 : 12) ผู้บริหารขององค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐบาล สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจ จะเป็นนักบริหารที่แท้จริงก็ต่อเมื่อสามารถบริหารงานจนทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 73) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูป จึงต้องเป็นผู้บริหารคุณภาพทางการศึกษา เพราะหากผู้บริหารไม่มีความรู้ความสามารถขาดความเข้าใจด้านคุณภาพแล้วอาจจะนำองค์กรสู่ความล้มเหลวและหลงทางได้ (สังคม ลากเจริญ. 2549 : 23) จากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีมีคุณภาพ ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารและประสานทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชัย วุฒิปรีชา (2530 : 2) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษา จะต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารจัดการและดำเนินการจัดการศึกษาใหม่ (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2543 : 3) ต้องมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สร้างจิตสำนึกในทิศทางและเป้าหมาย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2544 : 30) มีหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542 : 92) งานที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารเช่นนี้ ต้องอาศัยทักษะการบริหาร ความพยายาม อดทน และที่สำคัญจะต้องมี “แรงจูงใจภายในสูง” แรงจูงใจภายในตัวนี้เองจะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย เป็นแรงขับที่ทำอะไรให้คิดค้น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ต่อไปเมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจที่ทลายให้ทำสิ่งอื่นสำเร็จต่อไป ผู้บริหารจะต้องทำงานหนักเพื่อความพึงพอใจตนเองมากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 18) และแมคเคลแลนด์ (McClland. 1961 : 36 -62) กล่าวว่าบุคคลแต่ละคนจะมีแรงจูงใจ 3 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่สำคัญยิ่งและควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้และพยายามทำสิ่งใดก็ตามด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม นำความสำเร็จและความเจริญทางเศรษฐกิจมาสู่สังคมและประเทศ จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความเป็นผู้นำที่สามารถทำงานได้สำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญมาสู่สถานศึกษาและชุมชน

นอกจากจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในองค์การอีกด้วยเพื่อให้บุคคลเหล่านี้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทুম่ทความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์จนกระทั่งบรรลุเป้าหมายขององค์การ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่บุคคลมีในระดับที่แตกต่างกันนี้ จะเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีแนวโน้มเพียงในการชอบที่จะปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งมีคุณค่าต่อองค์การ เพราะแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษามีผลสะท้อนต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ส่งผลต่องานและความสำเร็จขององค์การ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจอีกประการหนึ่ง ก็คือ การปฏิบัติต่อบรรยากาศขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องประสานบทบาทของตนกับของผู้ร่วมงานให้อยู่ในดุลยภาพที่ดีและเหมาะสม ก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี บรรยากาศองค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของบุคคลที่ทำงานในองค์การ (เจริญ จันทาจิน. 2539 : 1) การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการปฏิบัติต่อบรรยากาศในองค์การให้มีลักษณะเอื้อต่อการทำงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน องค์การที่มีบรรยากาศดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความสามัคคี มีความเข้าใจกัน มีขวัญและกำลังใจดี สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ (ชาญชัย อาจิณสมาจาร. 2539 : 7) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศบางลักษณะทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างหนึ่ง อย่างใดดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ โดย บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 420) กล่าวว่า ในการ

เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การใด ๆ สิ่งที่จะต้องพิจารณาเป็นอันดับแรกก็คือ บรรยากาศองค์การนั้นเอง (ไพศิลป์ แผล่งสนาม. 2531 : 8) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงานให้อยู่ในสภาพที่ดีและเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ขึ้น ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การที่รับรู้โดยทางตรงและทางอ้อม เดวิส (Davis. 1981 : 104) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีสามารถจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจได้ สอดคล้องกับ นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 204) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่ดี จะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ และนอกเหนือจากบรรยากาศแล้วยังมีเรื่องของแรงจูงใจอีกด้วยที่ควรให้ความสนใจเช่นเดียวกัน

ดังนั้นบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารองค์การนั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ออกมาเพื่อเป็นการสนองต่อลักษณะของบรรยากาศองค์การที่ตนพึงพอใจ หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านต่อลักษณะของบรรยากาศองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ตนไม่พอใจ หรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะของบรรยากาศองค์การนั้น ๆ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้แสดงออกมานั้นล้วนแต่เป็นสิ่งที่สะสมมาจากการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งสิ้น และสิ่งที่แต่ละบุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมออกมานั้น ล้วนแล้วแต่เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคลและเราจะเห็นได้ว่าการรับรู้ถึงลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การนั้น อาจมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะทำให้เกิดเป็น แรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคลและยังส่งผลให้แต่ละบุคคล เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นแตกต่างกันออกไปด้วย (ไพโรจน์ กาธรรมณี. 2547 : 6) เลื่อน สุริหาร และคณะ (2537 : 67) มีความเห็นว่า ระบบราชการไม่คล่องตัวและเกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน กว้างและ ขอบบังคับของทางราชการเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเป็นสิ่งขัดขวางไม่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และส่งผลต่อบรรยากาศองค์การที่ทำให้บุคคลในองค์การนั้นแสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ออกมา การบริหารงานด้านการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สามารถปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การที่ดี ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังเต็มใจ เต็มความสามารถ และนำพาองค์การบรรลุจุดมุ่งหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีเขตพื้นที่การศึกษาเพียงเขตเดียว ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอบ้านนา อำเภอองครักษ์ และอำเภอปากพลี จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปี พ.ศ. 2549 มีสถานศึกษาในความรับผิดชอบทั้งสิ้นจำนวน 150 โรงเรียน และทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารจัดการ 9 ตัวชี้วัด ด้านการจัดการเรียนการสอน 6 ตัวชี้วัด และด้านคุณภาพ ผู้เรียน 9 ตัวชี้วัด เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ขอบข่ายและภารกิจงาน 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารการเงิน การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไปและจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. 2548 : 5 – 10) จากภาระงานดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และต้องมีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อการทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมกรปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้ใหม่ในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่ตนเอง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรบริหารงาน

เสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 109 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Yamane's, 1970 : 125) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1.1 ด้านความทะเยอทะยาน
- 2.1.2 ด้านความกระตือรือร้น
- 2.1.3 ด้านความกล้าเสี่ยง
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง
- 2.1.5 ด้านการรู้จักวางแผน
- 2.1.6 ด้านความมีเอกลักษณ์

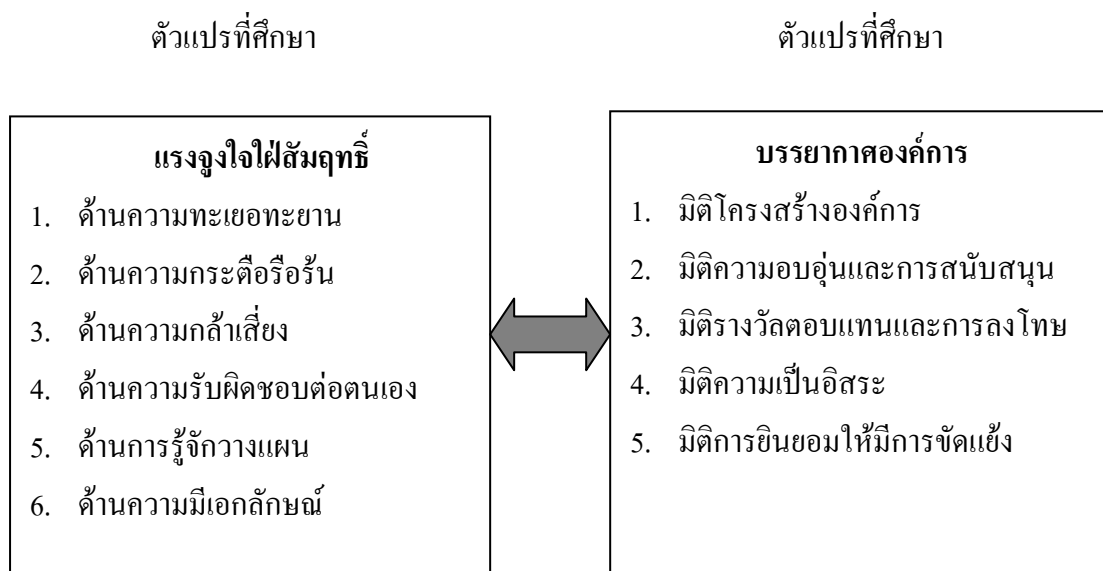
2.2 บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 2.2.1 มิติโครงสร้างองค์การ
- 2.2.2 มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน
- 2.2.3 มิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ
- 2.2.4 มิติความเป็นอิสระ
- 2.2.5 มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ กิลฟอร์ด (Guilford. 1959 : 437 – 439) ; แอทกินสัน (Atkinson. 1964 : 259 - 261) ; เมห์ราเบียน (Mehrabian. 1968 : 493 - 499) ; เฮอ์แมนส์ (Hermans. 1970 : 354 - 355) ; ไวเนอร์ (Weiner. 1972 : 203) ; ถวิล ชาราโกชนี่ (2532 : 71) ; พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 56 - 57) ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 376) ; เพราพรณ เป็ลียนภู (2542 : 325 – 326) และสมนึก บุญประกอบ (2546 : 41 – 42)

ส่วนบรรยากาศขององค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฟอ์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer. 1964 : 632) ; ฮอลพิน (Halpin. 1966 : 150 - 151) ; ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 81-82) ; สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter. 1979 : 365-366) ; คิลลี่ (Kelly. 1980 : 246) ; บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 418 - 419) ; อัลเดก และบรีฟ (Aldag & Breef. 1981 : 423) และดูเบริน (DuBrin. 1984 : 411) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังปรากฏในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลอย่างแรงกล้าที่เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยความอดทน เพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามที่ตนเองคาดหวังไว้ ให้บรรลุเป้าหมายสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ ไม่ทำงานเพื่อหวังรางวัล แต่จะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รับผิดชอบ ยอมรับความจริง มีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว วัดได้จากคะแนนการสอบวัดจากการปฏิบัติที่แสดงถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่ตั้งใจความคาดหวังการทำงานให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป มีความมุ่งมั่น อดทนต่อความยากลำบาก ที่จะทำในสิ่งที่ต้องการให้ดีให้บรรลุผลตามมาตรฐานสูงสุด

1.2 ด้านความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของบุคคล ที่ตั้งใจทำงาน ขยันขันแข็ง จริงจัง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย สนุก และมีความสุขกับการทำงาน สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด

1.3 ด้านความกล้าเสี่ยง (Moderate risk-taking) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มุ่งทำงานที่ท้าทายความสามารถของตนไม่ไขว่คว้าอยู่กับโชคชะตา เลือ่งานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ กล้าเสี่ยง มีการตัดสินใจสั่งการที่เด็ดขาด มุ่งให้งานเกิดความสำเร็จของงานมากกว่า เพื่อไม่ให้เกิดความล้มเหลว

1.4 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความผูกพันกับการทำงาน มีความรับผิดชอบในผลงาน ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น เชื่อมั่น ในตนเองทำงานได้สำเร็จแม้จะถูกรบกวนในขณะที่ทำงาน

1.5 ด้านการรู้จักวางแผน (Planning) หมายถึงการแสดงออกของบุคคล ที่มีระบบแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ในการทำงานที่เด่นชัด มองเห็นแนวทางในการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานประณีตและเป็นระเบียบ มีความละเอียดรอบคอบ ศึกษารายละเอียดของข้อมูลก่อนตัดสินใจและเลือกทำงานกับผู้มีความสามารถก่อนเป็นอันดับแรก

1.6 ความมีเอกลักษณ์ (Unique of characteristic) หมายถึง เป็นการแสดงออกของบุคคลที่เป็นตัวของตัวเองสูง ไม่เลียนแบบคนอื่น ริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตัวเอง สนใจ

เหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออก ใช้ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำแบบใคร ในการแก้ปัญหา

2. บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความรู้สึกต่อองค์การและมีผลต่อระดับการทำงานของสมาชิกในองค์การ วัดได้จากคะแนนการสอบวัดจากกรปฏิบัติที่แสดงต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายละเอียดแต่ละมิติ ดังนี้

2.1 มิติโครงสร้างองค์การ (Organizational structure) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างองค์การ เป้าหมาย นโยบาย วิธีการ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามระเบียบ การติดต่อสื่อสาร กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบชัดเจนตามสายการบังคับบัญชา

2.2 มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรเกี่ยวกับการมีมิตรภาพที่ดีและมีความเป็นกันเอง ให้การยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์การ

2.3 มิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ (Reward and punishment) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรเกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนปฏิบัติสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ ระบบการให้รางวัลขององค์การจะมีลักษณะทางบวกแทนการลงโทษ ทั้งนี้รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมของนโยบาย และการสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์การด้วย

2.4 มิติความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจ การแสดงออกและการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.5 มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ (Tolerance of conflict) หมายถึง การปฏิบัติของบุคลากรเกี่ยวกับการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือไม่สนใจปัญหา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Administrators in basic education institution) หมายถึง บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีความสัมพันธ์กัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีข้อมูลในการวางแผนและแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นเพื่อเกิดแรงจูงใจที่จะนำไปปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี
2. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารและการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การให้สนับสนุนการบริหารจัดการและนำผลที่เกิดขึ้นไปเสนอแนะให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรอื่น ๆ เพื่อการศึกษาต่อไป