

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” โดยผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการส่งแบบสอบถามไปยังตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 109 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 109 คน เมื่อแยกพิจารณาตาม ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การบริหาร มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	100	91.74
รักษาการผู้อำนวยการ	9	8.26
รวม	109	100.00
2. เพศ		
ชาย	102	93.58
หญิง	7	6.42
รวม	109	100.00
3. อายุ		
36 - 40 ปี	1	0.92
41 - 45 ปี	11	10.09
46 - 50 ปี	50	45.87
51 - 55 ปี	32	29.36
56 ปี ขึ้นไป	15	13.76
รวม	109	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	37	33.95
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	7	6.42
ปริญญาโท	65	59.63
รวม	109	100.00
5. ประสบการณ์การบริหาร		
ต่ำกว่า 6 ปี	10	9.18
6 - 10 ปี	24	22.02
11 - 15 ปี	18	16.51
16 - 20 ปี	26	23.85
20 ปีขึ้นไป	31	28.44
รวม	109	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นชายมีอายุระหว่าง 46 - 50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งการบริหาร 20 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง 5) ด้านการรู้จักวางแผน 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 4 - 10

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความทะเยอทะยานของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความทะเยอทะยาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เมื่อต้องทำงานหรือแก้ปัญหาที่มีความยากมาก ๆ ท่านจะตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ	4.48	.54	สูง
2. เมื่อให้เลือกระหว่างความสำเร็จระยะสั้นแต่ไม่ยั่งยืน กับความสำเร็จระยะยาวแต่ยั่งยืน ท่านพอใจที่จะเลือกอย่างหลัง	4.61	.64	สูงมาก
3. ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีโดยไม่ใส่ใจว่าจะมีใครยอมรับหรือไม่	3.50	1.11	สูง
4. เมื่อต้องทำงานที่ยากลำบากท่านจะทำด้วยความเพียรพยายาม และมีความสุข	4.20	.66	สูง
5. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านจะคิดวางแผนเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและสติปัญญาของท่านทุกครั้ง	4.32	.71	สูง
รวม	4.22	.45	สูง

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความทะเยอทะยาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ เมื่อให้เลือกระหว่างความสำเร็จระยะสั้นแต่ไม่ยั่งยืน กับความสำเร็จระยะยาวแต่ยั่งยืน ท่านพอใจที่จะเลือกอย่างหลัง และอันดับสุดท้ายคือ ท่านพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีโดยไม่ใส่ใจว่าจะมีใครยอมรับหรือไม่

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้นของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความกระตือรือร้น	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงกว่าให้ทำงาน ท่านจะรีบทำให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ	4.42	.57	สูง
2. ท่านคิดว่าตนเองมีความตั้งใจ จริงใจ ขยันทำงานและ มีความสุขในการปฏิบัติงาน	4.48	.59	สูง
3. ท่านมักได้รับคำชมจากผู้บริหารระดับสูงกว่าและบุคลากร ว่าเป็นผู้ขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน	3.89	.85	สูง
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายทำงานที่ไม่สันทัด ท่านจะพยายาม เรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและปฏิบัติงานสำเร็จ	4.23	.62	สูง
5. เมื่อท่านไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลว ในการปฏิบัติงาน ท่านมักเกิดความท้อถอย หมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป	3.55	1.06	สูง
รวม	4.11	.44	สูง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านคิดว่าตนเองมีความตั้งใจ จริงใจ ขยันทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ เมื่อท่านไม่ประสบความสำเร็จหรือเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ท่านมักเกิดความท้อถอย หมดความพยายามที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยง  
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความกล้าเสี่ยง	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เมื่อมีปัญหาหรือเหตุการณ์ใด ๆ เกิดขึ้นท่านจะเป็นคนแรก ที่ตัดสินใจและนำผู้อื่นในการแก้ปัญหา	4.32	.64	สูง
2. ท่านคิดว่า ท่านพร้อมจะเป็นผู้นำของกลุ่มหากเจอ สถานการณ์ที่ยากลำบากและท้าทาย	4.44	.60	สูง
3. ในการทำงานถ้าท่านมั่นใจว่าผลดีที่เกิดขึ้นมีมากกว่าผลเสีย ท่านจะทำงานนั้น	4.50	.62	สูงมาก
4. ท่านคิดว่าจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอพร้อม อยู่เสมอทุกครั้ง ก่อนตัดสินใจทำสิ่งใด ๆ	4.42	.57	สูง
5. บางครั้งในการทำงาน เมื่อผู้ร่วมงานของท่านทำงานไม่ได้ มาตรฐานท่านจะมีอารมณ์ขุ่นมัว	3.15	1.05	ปานกลาง
รวม	4.17	.40	สูง

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกล้าเสี่ยงโดย  
ภาพรวม อยู่ในระดับ สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ในการทำงานถ้าท่านมั่นใจ  
ว่าผลดีที่เกิดขึ้นมีมากกว่าผลเสีย ท่านจะทำงานนั้น และอันดับสุดท้ายคือ บางครั้งในการทำงาน เมื่อ  
ผู้ร่วมงานของท่านทำงานไม่ได้มาตรฐานท่านจะมีอารมณ์ขุ่นมัว

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบ  
ต่อตนเอง ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงานหรือการตัดสินใจ ท่านคิดว่าหัวหน้าหรือผู้นำจะเป็นคนแรกที่จะต้อง รับผิดชอบ	4.54	.73	สูงมาก
2. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ชอบค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการ แก้ปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	4.47	.60	สูง
3. ท่านชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมาก ๆ เพื่อตัวท่านจะได้พัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น	4.21	.95	สูง
4. ท่านปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความเชื่อมั่นในความสำเร็จ ที่จะเกิดขึ้น	4.38	.64	สูง
5. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ ท่านจะคิดว่างาน นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและท่านจะทำงานนั้นแบบเกาะติด ทันที	4.39	.64	สูง
รวม	4.40	.45	สูง

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงานหรือการตัดสินใจ ท่านคิดว่าหัวหน้าหรือผู้นำจะเป็นคนแรกที่จะต้องรับผิดชอบต่อและอันดับสุดท้ายคือ ท่านชอบทำงานกับบุคลากรที่มีความสามารถมาก ๆ เพื่อตัวท่านจะได้พัฒนาการทำงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรู้จักวางแผน  
ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านการรู้จักวางแผน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร ทำเมื่อไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้	4.49	.54	สูง
2. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ของงานนั้นอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.39	.61	สูง
3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาก่อนเสมอ	4.48	.57	สูง
4. ท่านไม่ค่อยชอบปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน	3.29	1.11	ปานกลาง
5. เมื่อมอบหมายงานให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานไปปฏิบัติท่านติดตามงานอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ	4.22	.61	สูง
รวม	4.17	.40	สูง

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรู้จักวางแผน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านรู้ว่าตนเองต้องทำอะไร ทำเมื่อไรและทำอย่างไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และอันดับสุดท้ายคือท่านไม่ค่อยชอบปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมีเอกลักษณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านความมีเอกลักษณ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านมีความคิดดัดแปลงการปฏิบัติงานให้มีความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.13	.61	สูง
2. ท่านมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเมื่อปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	4.32	.54	สูง
3. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดอย่างอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	4.58	.55	สูงมาก
4. ท่านชอบทำสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มทั้งของตนเองและผู้ร่วมงาน	4.38	.65	สูง
5. ในบางครั้ง ท่านรู้สึกลำบากใจ ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.27	1.09	ปานกลาง
รวม	4.13	.38	สูง

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความมีเอกลักษณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดอย่างอิสระเต็มที่ในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง และอันดับสุดท้ายคือ ในบางครั้ง ท่านรู้สึกลำบากใจ ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมและรายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.22	.45	สูง
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.11	.44	สูง
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.17	.40	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.40	.45	สูง
5. ด้านการรู้จักวางแผน	4.17	.40	สูง
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.13	.38	สูง
รวม	4.20	.31	สูง

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการรู้จักวางแผน ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความกระตือรือร้น

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 มิติ คือ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) มิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) มิติความเป็นอิสระ 5) มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 11 – 16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา

มิติโครงสร้างองค์การ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายและหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน	4.56	.55	มากที่สุด
2. ท่านพยายามที่จะลดขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้เหลือเท่าที่จำเป็น	4.20	.76	มาก
3. ท่านแบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงานการบังคับบัญชาขององค์กรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.57	.52	มากที่สุด
4. ท่านกำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.60	.49	มากที่สุด
5. ท่านชี้แจงนโยบาย โครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	4.50	.52	มากที่สุด
6. ท่านประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.55	.55	มากที่สุด
รวม	4.50	.38	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านกำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน และอันดับสุดท้าย คือ ท่านพยายามที่จะลดขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้เหลือเท่าที่จำเป็น

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาศองค์การ มิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษา

มิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรพัฒนาตนเองและ พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.52	.50	มากที่สุด
2. ท่านให้โอกาสบุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.62	.49	มากที่สุด
3. ท่านพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ	4.67	.47	มากที่สุด
4. ท่านเห็นว่า กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน เป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	2.95	1.22	ปานกลาง
5. ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์การเมื่อมี ปัญหาในการทำงาน	3.67	1.12	มาก
6. ท่านให้โอกาสบุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยตนเองโดยไม่ให้ การแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น	3.69	1.23	มาก
รวม	4.02	.49	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ มิตติความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นว่า กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ดูงาน เป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาศองค์การ มิตรรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ของผู้บริหารสถานศึกษา

มิตรรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เมื่อมีความสำเร็จหรือความดีความชอบเกิดขึ้น ท่านมักจะนึกถึงบุคคลอื่น ๆ ก่อนตัวเอง	4.09	.82	มาก
2. ท่านแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	4.50	.56	มากที่สุด
3. ท่านมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม	4.47	.54	มาก
4. ท่านมีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์	4.39	.59	มาก
5. ท่านลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	3.39	1.19	มาก
6. ท่านประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาให้เป็นการตอบแทนผู้ทำงานอย่างยุติธรรม	4.29	.80	มาก
รวม	4.19	.40	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ มิตรรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และอันดับสุดท้ายคือ ท่านลงโทษเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาศองค์การ มิตติความเป็นอิสระ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา

มิตติความเป็นอิสระ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ท่านให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจ ขอมรับผลการตัดสินใจ และนำไปปฏิบัติ	4.48	.57	มาก
2. ในการทำงานหรือแก้ปัญหาท่านจะสอบถามความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงานก่อนการตัดสินใจ	4.42	.57	มาก
3. โดยส่วนใหญ่ท่านจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเพียง ผู้เดียวในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการทำงาน	3.47	1.17	มาก
4. โดยทั่วไปท่านให้อิสระทางความคิดเห็นแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน	4.49	.56	มาก
5. ท่านมักจะเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้กับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	3.10	1.162	ปานกลาง
6. ท่านมักจะถือว่าตนเองมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.06	.84	มาก
รวม	4.00	.36	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ มิตติความเป็นอิสระ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ โดยทั่วไปท่านให้อิสระทางความคิดเห็นแก่บุคลากรในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ท่านมักจะเป็นผู้กำหนดแผนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาศองค์การ มติการยินยอมให้มีการ  
ขัดแย้งในองค์การ ของผู้บริหารสถานศึกษา

มติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความ ขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเสียเวลา	3.58	1.33	มาก
2. เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ท่านยอมรับฟัง เหตุผลและรับไปพิจารณา	4.36	.63	มาก
3. ท่านจะไม่เข้ามาใกล้เกลี่ยเมื่อมีความขัดแย้งหรือมีปัญหา ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.88	1.16	มาก
4. บุคลากรของท่านมีความห่างเหินและเย็นชาต่างคนต่างอยู่ และไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.72	1.25	มาก
5. เมื่อท่านมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้อื่น ท่านจะใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ	4.32	.61	มาก
6. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การท่านจะต้องประเมิน ระดับของความขัดแย้งก่อนที่จะจัดการอย่างหนึ่งอย่างใด	4.33	.64	มาก
รวม	4.03	.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ มติการ  
ยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
อันดับหนึ่งคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นขัดแย้งกับท่าน ท่านยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา  
และอันดับสุดท้ายคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่  
เกิดขึ้นเป็นเรื่องเสียเวลา

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนบรรยากาองค์การ โดยภาพรวมและรายมิติ  
ของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรยากาองค์การ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. มิติโครงสร้างองค์การ	4.50	.38	มากที่สุด
2. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.02	.49	มาก
3. มิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	4.19	.40	มาก
4. มิติความเป็นอิสระ	4.00	.36	มาก
5. มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ	4.03	.54	มาก
รวม	4.15	.30	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ มิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติความเป็นอิสระ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ผลความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ( $r_{xy}$ ) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ รายละเอียดดังแสดงใน ตาราง 17-18

**ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

บรรยากาศองค์การ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	มิติ	มิติ	มิติ	มิติ	มิติ	รวม
	โครงสร้าง องค์การ	ความ อบอุ่น และการ สนับสนุน	รางวัล ตอบแทน และการ ลงโทษ	ความ เป็นอิสระ	การยินยอม ให้มีการ ขัดแย้ง ในองค์การ	บรรยากาศ องค์การ สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
ด้านความทะเยอทะยาน	.481*	.051	.239*	.380*	.158	.350*
ด้านความกระตือรือร้น	.452*	.190*	.327*	.290*	.280*	.435*
ด้านความกล้าเสี่ยง	.412*	.229*	.431*	.398*	.422*	.542*
ด้านความรับผิดชอบ	.495*	.074	.179	.478*	.183	.376*
ด้านการวางแผน	.578*	.043	.223*	.379*	.196*	.381*
ด้านความมีเอกลักษณ์	.570*	.084	.269*	.460*	.171	.415*
รวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหาร	.673*	.150	.374*	.536*	.316*	.561*

\*  $P < .05$

จากตาราง 17 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	ค่าสัมประสิทธิ์ ของการกำหนด (r <sup>2</sup> )
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	.561	.315

จากตาราง 18 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกปานกลาง (ค่า  $r = .561$  และค่า Sig. น้อยกว่า  
.05) โดยค่าของตัวแปรทั้งสองมีความผันแปรร่วมกันอยู่ถึงร้อยละ 31