

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

The Influence of Organizational Climate on Teachers' Work Motivation under
the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan

คชาภรณ์ ทับคลอง¹, ศักดิพงษ์ สุภิรักษ์²

Kachaphorn Tabklong¹, Sakdipong Suphirak²

Corresponding Author E-mail: s668045408@cpu.ac.th

Received: 2025-08-18; Revised: 2025-10-02; Accepted: 2025-11-25

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จำนวน 327 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_2) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X_6) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_4) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.228 + 0.204(X_2) + 0.187(X_6) + 0.168(X_4) + 0.160(X_7)$$

สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.309(Z_2) + 0.271(Z_6) + 0.230(Z_4) + 0.225(Z_7)$$

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

¹ Student in Master of Education Degree, Faculty of Humanities and social science, Chaopraya University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² Advisor, Faculty of Humanities and social science, Chaopraya University

Abstract

This research aimed to (1) study the level of climate of organization, (2) study the level of teachers' work motivation, (3), study the relationship between organizational climate and teachers' work motivation, and (4) create an organizational climate prediction equation that can forecast teachers' work motivation. The sample was 327 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan. They were selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was a 5-point Likert scale questionnaire with an IOC of 0.80-1.00 and a reliability coefficient of .989. Analysis data by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The research results were found as follows;

1) The overall climate of organization was at the high level. 2) The overall teachers' work motivation was at the high level. 3) The all aspects of organization climate were positively related to teachers' work motivation at the statistically significant level of .01., and 4) There are 4 variables in climate of organization were that; Warmth and Support (X_2), Organizational Change (X_6), Work Morale (X_4), and Performance Standards (X_7) can predict teachers' work motivation (Y), with a predictive power of 67.30, statistically significant at the .01 level. The predictive equation can be written as:

The regression coefficients in raw score;

$$\hat{Y} = 1.228 + 0.204(X_2) + 0.187(X_6) + 0.168(X_4) + 0.160(X_7)$$

The regression coefficients in standard score;

$$\hat{Z} = 0.309(Z_2) + 0.271(Z_6) + 0.230(Z_4) + 0.225(Z_7)$$

Keywords: Organization Climate, Work Motivation

บทนำ

บรรยากาศองค์การเป็นสภาวะที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตลอดจนพฤติกรรมในการทำงาน (อนุพล สนมศรี. 2565: 8) ทั้งนี้ลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งหมายถึง บรรยากาศองค์การนั้นมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน และมีบทบาทต่อประสิทธิผลขององค์การ (Steers. 1977: 104 - 109) การที่สถานศึกษาจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างพลัง หรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู ให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ปริยาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. 2566: 10)

จากการศึกษางานวิจัยของ พัฒนินดา เกษะบุตร (2566: บทคัดย่อ) ได้พบว่า บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูงมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปริยาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566: บทคัดย่อ) ได้พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล คือ ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีระดับสูงขึ้น จะส่งผลให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีระดับที่สูงขึ้นเช่นกัน และยังพบว่าตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่าน แสดงให้เห็นว่าเมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็ส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นตาม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาบรรยากาศองค์การของในสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้นการวัดประเมินผล มุ่งเน้นการแข่งขัน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นงานเชิงปริมาณเป็นหลักจนทำให้ภาระงานนั้นมีมากเกินไป และการงานที่ต้องเน้นการปฏิบัติให้ถูกหลักเกณฑ์วิธีของต้นสังกัดโดยไม่ได้

คำนึงถึงบริบทของตนเอง ไม่ได้นำไปสู่การบริหารที่ดีในแง่เพื่อเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนโดยตรงมากนัก ยังขาดระบบตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เลยส่งผลทำให้บุคคลกรภายในสถานศึกษา ยังคงมุ่งทำงานเพื่อรักษาสถานภาพหรือประโยชน์ของตนเองที่ขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าการพัฒนาการเรียนหรือสถานศึกษาของตนให้มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี เพราะฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงจะต้องเป็นการปฏิรูปเชิงโครงสร้างทั้งระบบ ครูเป็นสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นครูจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ ได้รับแรงจูงใจให้เกิดกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจจะทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนได้ผลลัพธ์ที่ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากครูเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติได้ผลดีมาน้อยเพียงใด ปัจจัยที่สำคัญคือ ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดีของครูจะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความพยายามในอันที่จะเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้อาจไม่เห็นผลทันที แต่ผลของการจูงใจจะสังเกตเห็นได้จากการเปลี่ยนทัศนคติ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดการรับรู้ และการแสดงออก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ (ณัฐพัชร ลากบัวรุ่งวงศ์, 2562: 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามกรอบนโยบาย กลยุทธ์ จุดเน้น โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสอดคล้องกันในทุกระดับ พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย (O-NET) ทั้ง 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้ปีการศึกษา 2566 สูงกว่า ปีการศึกษา 2565 เพิ่มขึ้น ผลการประเมินการบริหารจัดการภาพรวม 3 มาตรฐานอยู่ในระดับดีมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567: 11-16) ผู้บริหารสถานศึกษามีการผลักดันสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดปัญหากับครูในด้านต่าง ๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความตึงเครียดเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สูง เกิดภาวะการแข่งขัน กลัวต่อความล้มเหลว และกำหนดเป้าหมายที่มีความยากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง ชอบที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ บางกลุ่มมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคมพอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้ง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่นและต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคม บางกลุ่มต้องการเป็นผู้นำ และอยู่เหนือผู้อื่นเป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้มีประสิทธิภาพ (Litwin, & Stringer, 1968: 7, อ้างถึงใน อรพรรณ บุญทูล, 2562: 40 - 41) ครูมีภารกิจในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน เพื่อรองรับการกำกับ ติดตาม และประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานจากส่วนกลาง ปัญหาที่พบบ่อย ๆ มักมาจากการประเมินผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์การพิจารณาที่ค่อนข้างผ่านยาก ได้ผลตอบแทนไม่ตอบสนองต่อความต้องการในการดำรงชีวิต ครูขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นระบบมีความซับซ้อนของระบบไม่ชัดเจน บางแห่งมีความยืดหยุ่น บางแห่งมีความเป็นระเบียบและมีอำนาจจากผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงเท่านั้น การบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษายังเกิดความไม่ยุติธรรมมีระบบเกื้อหนุน การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ยังไม่เหมาะสมกับตัวบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์, 2567: 42)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลปัจจัยบรรยากาศองค์การปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาให้มีความอบอุ่น มีประสิทธิภาพเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศองค์การ

วชิรญาณ ขาวจ้อย (2561: 61 - 64) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น 3) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน 4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ความรับผิดชอบในงาน 6) นโยบายและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน

สุภัสสร ชูประยูร (2563: 24) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นลายลักษณ์อย่างชัดเจน 2) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ รวมถึงครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน 3) การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ 4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร 5) การเป็นอิสระ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา 6) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทุกทิศทางและมีระบบตอบสนองภายในองค์การนั้น จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การได้

ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566: 9-10) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) โครงสร้าง หมายถึง การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ โครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ หรือนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูดำเนินงานไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงการแบ่งงานอย่างเหมาะสม 2) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง การได้รับความเข้าใจ กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม และครูได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือจากสถานศึกษาในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 3) การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การเกิดความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงานจะได้รับการควบคุม และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา ผู้บริหารและครูยอมรับความขัดแย้งและทำให้เกิดความยุติธรรมกับทุกฝ่าย ครูได้แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แม้จะมีความเห็นต่างจากผู้อื่น 4) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูได้รับสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ได้รับการยกย่อง ชื่นชม ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) การเป็นอิสระ หมายถึง การมีอิสระของครูในการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายภายในสถานศึกษา สามารถเลือกวิธีการทำงาน และตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ยังไม่ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 6) การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ตลอดจนความรู้สึกของครูที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นของสถานศึกษาเพื่อรองรับวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษา เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานเกิดผลดี เป็นสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเป็นคนสร้างสรรค์ขึ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้าน

โครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน 3) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง 4) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ด้านการเป็นอิสระ 6) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ขจรศักดิ์ ธรรมธัญกุล (2564: 59 - 67) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 3) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6) ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และ 7) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564: 60) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

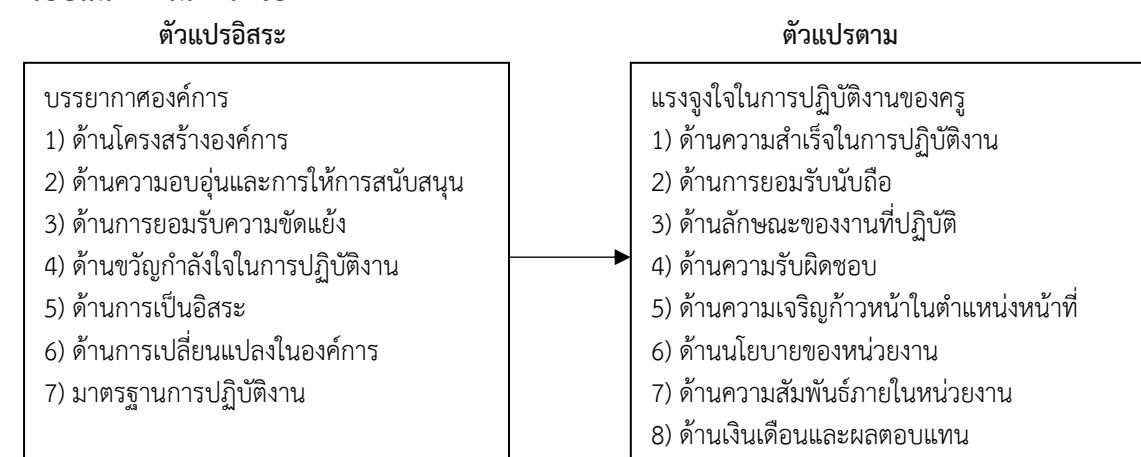
ณัฐวุฒิ พรหมเสน (2566: 6-7) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators factors) มี 5 ด้าน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรงประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มี 8 ด้าน เป็นปัจจัยป้องกันที่ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านเงินเดือน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของครู ให้ความพยายามในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ด้านนโยบายของหน่วยงาน 7) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน 8) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,185 คน จาก 37 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์. 2567: 15-17)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่, และมอร์แกน และ ทำการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ใช้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ศึกษาหลักการ รูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร และสร้างแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไข
2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.80-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำผลการทดลองใช้เครื่องมือ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 97) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ เท่ากับ .989
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
5. สร้างสมการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บรรยายภาคองค์การที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยายภาคองค์การ ในภาพรวม

(n = 327)

บรรยายภาคองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.48	0.65	มาก	4
2. ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	4.47	0.60	มาก	5
3. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	4.47	0.63	มาก	6
4. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.50	0.54	มาก	2
5. ด้านการเป็นอิสระ	4.48	0.63	มาก	3
6. ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร	4.51	0.57	มากที่สุด	1
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.42	0.56	มาก	7
รวม	4.48	0.42	มาก	

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

(n = 327)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.44	0.49	มาก	6
2) ด้านการยอมรับนับถือ	4.42	0.55	มาก	7
3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.37	0.58	มาก	8
4) ด้านความรับผิดชอบ	4.50	0.59	มาก	1
5) ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.47	0.63	มาก	4
6) ด้านนโยบายของหน่วยงาน	4.46	0.63	มาก	5
7) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	4.49	0.60	มาก	2
8) ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน	4.47	0.45	มาก	3
รวม	4.45	0.40	มาก	

3. บรรยายภาคองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.811$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ($r = 0.760$), ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($r = 0.758$), ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($r = 0.753$), ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.746$), ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = 0.729$), ด้านการเป็นอิสระ ($r = 0.717$), และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.270$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	1. โครงสร้างองค์การ (X ₁)	2. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X ₂)	3. การยอมรับความซื่อสัตย์ (X ₃)	4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X ₄)	5. การเป็นอิสระ (X ₅)	6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X ₆)	7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₇)	รวม (X)
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Y ₁)	.111*	.061	.064	.076	.071	.093	.613**	.179**
ด้านการยอมรับนับถือ (Y ₂)	.148**	.118*	.113*	.157**	.114*	.128*	.538**	.219**
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Y ₃)	.137*	.092	.105	.121*	.072	.090	.487**	.183**
ด้านความรับผิดชอบ (Y ₄)	.738**	.774**	.765**	.744**	.724**	.780**	.027	.775**
ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Y ₅)	.729**	.814**	.804**	.779**	.757**	.803**	.064	.797**
ด้านนโยบายของหน่วยงาน (Y ₆)	.704**	.793**	.783**	.745**	.759**	.780**	.078	.774**
ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Y ₇)	.781**	.821**	.807**	.799**	.781**	.798**	.047	.817**
ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Y ₈)	.497**	.556**	.569**	.640**	.490**	.495**	.255**	.598**
รวม (Y)	.729**	.760**	.753**	.746**	.717**	.758**	.270**	.811**

**p< .01, *p< .05

4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X₂) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X₆) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X₄) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₇) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ (Y) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.673 (R square = 0.673) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.160 – 0.991 ค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.009 – 6.258 และค่า Durbin – Watson เท่ากับ 1.610 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ (ดังแสดงในตารางที่ 4)

สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.228 + 0.204(X_2) + 0.187(X_6) + 0.168(X_4) + 0.160(X_7)$$

สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.309(Z_2) + 0.271(Z_6) + 0.230(Z_4) + 0.225(Z_7)$$

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนในการพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	Beta	t	p	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
Constant (ค่าคงที่)	1.228		8.646**	0.000		
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X ₂)	0.204	0.309	3.880**	0.000	0.160	6.258

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	B	Beta	t	p	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (X ₆)	0.187	0.271	3.656**	0.000	0.184	5.431
ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.168	0.230	3.306**	0.001	0.209	4.776
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₇)	0.160	0.225	7.014**	0.000	0.991	1.009

Constant (β_0) = 1.228, R = 0.820, R square = 0.673, Adjusted R square = 0.669

Durbin Watson = 1.610, F = 165.772**

**p< .01

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่พบว่า บรรยากาศองค์การที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาการศึกษา จึงทำให้มีพันธกิจที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทาง พัฒนาระบบสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ จึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวางระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีบรรลุปเป้าหมายที่วางไว้ มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูผู้สอนมีความรู้สีกภาคภูมิในงานสถานศึกษาสนุกในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มีการชมเชย ให้กำลังใจ ให้รางวัลบุคลากร ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความสามารถในการยืดหยุ่นตามแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษาเพื่อรองรับวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล กำกับติดตามขั้นตอน และแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เภาวิไล ตรีกุลสุขทรัพย์, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงฟ้า ศรีโยธา (2566) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พนิดา เกษะบุตร (2566) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ให้ความสำคัญกับนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมกัน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานอย่างเหมาะสม โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาให้ได้มากที่สุด การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้ความร่วมมือและความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากรเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดี ส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายของ

สถานศึกษาที่กำหนด จัดให้ครูผู้สอนได้รับการเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเคารพนับถือให้เกียรติกัน จึงทำให้ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภูมิ พรหมเสน (2566) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากทุกด้าน และงานวิจัยของ พัฒนิตา เกษะบุตร (2566) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = 0.811$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ($r = 0.760$), ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ($r = 0.758$), ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($r = 0.753$), ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.746$), ด้านโครงสร้างองค์การ ($r = 0.729$), ด้านการเป็นอิสระ ($r = 0.717$), และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.270$) ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนครูผู้สอนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข มีการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีนำแนวคิดนวัตกรรมใหม่มาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับสถานศึกษา ให้การยอมรับความขัดแย้งและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างลงตัว สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความสามารถอย่างเป็นธรรม จัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล ดังผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนิตา เกษะบุตร (2566) ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_2) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ (X_6) ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X_4) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ (Y) โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ 67.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ มีพันธกิจในการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาค สร้างความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนการเปลี่ยนในสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามหลักสูตร พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพและศาสตร์เฉพาะทาง พัฒนาระบบสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาให้มีความรู้และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุข ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์เพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านแสดงให้เห็นว่า เมื่อตัวแปรบรรยากาศสถานศึกษาเพิ่มระดับขึ้น ก็จะส่งผลผ่านทางตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทำให้ตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้นตามด้วยเช่นกัน ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X_3) ด้านการเป็นอิสระ (X_5) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเป็นอิสระไปสอดแทรกอยู่ในตัวแปรอื่น ๆ จะมีความสัมพันธ์กันในตัวแปรอื่น สูงกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จึงไม่

สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน แม้ว่าตัวแปรดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็ตาม ประการสำคัญ คือ ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานในองค์การตามโครงสร้างและพันธกิจในการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ จึงไม่สะท้อนให้เห็นการทำนายแต่ในความเป็นจริงปัจจัยทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จึงทำให้ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษาเกิดความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ได้มากที่สุด

1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการเป็นอิสระ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ไม่สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ได้ซึ่งในความเป็นจริง ปัจจัยเหล่านั้น มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ในเชิงของการบริหาร ผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม ให้ความเป็นอิสระทางการจัดการเรียนการสอน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดในด้านโครงสร้างองค์การที่ทางราชการสนับสนุน โดยนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นกลยุทธ์ของสถานศึกษาและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกลยุทธ์และแนวทางเข้ามาใช้ในการขับเคลื่อนการสร้างบรรยากาศองค์การให้กับสถานศึกษาทั้งในด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยให้ครูผู้สอนและบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ทางการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานได้ตามความถนัดของตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.3 ควรนำปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปสู่พัฒนาเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ และกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป เพื่อยืนยันคำตอบ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ถวัลย์เศรษฐ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 8(2): 185-192.
- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์, และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 23(2): 85-95.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ ปรัชน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 9(2): 161-171.
- ณัฐวุฒิ พรหมเสน. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สหวิทยาเขตภูพานยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาภรณ์ ชื่นสนธิพันธุ์. (2566). อิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัฒน์ดา เกษะบุตร. (2566). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชิรญาณ ขาวจ้อย. (2561). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่ม จังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กลุ่ม นโยบายและแผน. นครสวรรค์: ผู้แต่ง.
- สุพรรณิกา รุจิณชัยกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 13(1): 30-37.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช. 12(3): 152-170.
- อนุพล สนมศรี. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรพรรณ บุญทูล. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อิงฟ้า ศรีโยธา. (2566). ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness: a behavioral view*. California: Goodyear Publishers.