

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

Organizational Climate Affecting Work Motivation of Teachers in Schools

Under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2

พนิดา เกษะบุตร¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์² ดร.พกาพรธณ วะนานาม³

Pannida Thaoyabut¹ Asst. Prof. Dr.Ploenpit Thummarat² Dr.Pakapan Wananam³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 352 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครูผู้สอน จำนวน 249 คน จากจำนวน 103 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 บรรยายถึงองค์การในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.32-0.98 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.95 ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.59-0.97 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Sample การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: พนิดา เกษะบุตร, panny2sweet@gmail.com

รับเมื่อ 30 เมษายน 2566 แก้ไข 21 มิถุนายน 2566 ตอปรับ 24 มิถุนายน 2566

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. บรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

7. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ABSTRACT

The purposes of this correlation research were to explore, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish the guidelines for developing organizational climate affecting work motivation of teachers in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by administrators and teachers categorized by positions, school sizes, and work experience. The sample group was determined using Krejcie and Morgan's table and the multi-stage random sampling, which consisted of 352 participants, including 103 school administrators and 249 teachers from 103 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the 2022 academic year. The tool for data collection was a set of 5-point rating scale questionnaires, comprising Section 1: Organizational Climate, with the predictive power ranging from 0.32 to 0.98, and the reliability of 0.95; Section 2: Teachers' Motivation on Work Performance, with the predictive power ranging from 0.59 to 0.97 and the reliability of 0.93, and interview forms. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The organizational climate of schools was overall at a high level.
2. The work motivation of teachers was overall at a high level.
3. The overall differences in the perceived organizational climate among participants with different positions in schools were at the .01 level of significance. There were no significant differences observed based on work experience. In terms of school sizes, there was an overall difference at the .05 level of significance.
4. The overall differences in the perceived work motivation of teachers, as observed by participants with different positions, reached the .01 level of significance. In terms of work experience, there was an overall difference

at the .05 level of significance. When considering school sizes, there was no significant overall difference in work motivation.

5. The organizational climate and teachers' work motivation had a positive relationship at the .01 level of significance with the highest level ($r=.902$).

6. The four organizational climates, namely organization structure, responsibility, performance standards, and warmth and support, were found to have the predictive power on teachers' work motivation in schools at the .01 level of significance.

7. The guidelines for developing an organizational climate that could predict teachers' work motivation included four aspects: Organization Structure, creating a clear and well-defined organizational structure within schools; Responsibility, focusing on supporting and enhancing the awareness of duties and work assessment; Performance Standards, entailing the establishment mutual agreements regarding transparent performance levels and criteria; and Warmth and Support, emphasizing the creation of an environment characterized by love, commitment, active listening to opinions, and conducive workplace conditions that support work morale.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation of Teachers

ภูมิหลัง

การศึกษาถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างมนุษย์ สังคม และประเทศชาติ เป็นกระบวนการหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีหน้าที่สำคัญในการสร้างคนได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดทัดเทียมในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมเป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา ให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพพัฒนาความสามารถ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1) ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจาก กระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อมรา กภาพสมุท, 2565, หน้า 164) องค์การที่บุคลากรมีความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจ ในการทำงานมีความสำคัญ โดยบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 122)

บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์การมีความสำคัญยิ่งในการเพิ่มผลผลิตของงานและช่วยให้อุบัติการณ์มีแรงจูงใจ รวมถึงมีความสม่ำเสมอในการมาทำงานให้แก่องค์การ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรับรู้ในด้านบวกที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การที่ตนอยู่อันเนื่องมาจากการเกิดความรู้สึกที่ดีและมีความภาคภูมิใจ ตลอดจนมีความรักที่ดีต่อองค์การ เพื่อการรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น (Hellriegel and Slocum, 1994, p. 430) บรรยากาศองค์การ มีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกระดับ (กมลกาญจน์ อรุณรัตน์, 2562, หน้า 3)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนำไปสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดบรรยากาศขององค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาผู้บริหาร ครู นักเรียน และสถานศึกษา ในการบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. บรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. บรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. บรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. บรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
5. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
4. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์กรในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
5. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์การทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.2 ขนาดกลาง/ใหญ่

ตัวแปรตาม

- บรรยากาศองค์การ
1. ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ
 2. ด้านโครงสร้างองค์การ
 3. ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 5. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน
 6. ด้านความรับผิดชอบในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
2. ด้านความสำเร็จของงาน
3. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านค่าตอบแทน

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,273 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 224 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,049 คน จาก 255 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน จาก 103 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 6 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดำเนินการส่ง-รับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 352 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้หาแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยนำผลการวิจัยบรรยากาศองค์การ ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 ท่าน และครูผู้สอน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวพยากรณ์ที่ดีจากการได้รับข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์ และถอดข้อความจากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายข้อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บรรยากาศองค์การ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
3. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .902$) ส่วนบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ผลการหาอำนาจพยากรณ์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวม (Y_1) คือ ด้านโครงสร้าง องค์การ (X_2), ด้านความรับผิดชอบ (X_6), ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (X_3), และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_5) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ โดยต้องมีการจัดทำโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้ตระหนักในหน้าที่และมีการวัดประเมินผลการทำงาน ตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยสร้างข้อตกลง ระดับการปฏิบัติงานหรือกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยสร้างมีดีความรักความผูกพัน รับฟังความคิดเห็น ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของธาริณี กิตติกาญจน์โสภณ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอยู่ใน

ระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. บรรยายการองค์การในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 บรรยายการองค์การในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการองค์การมากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ตามแนวคิดของ Davidson (2003, p. 317) ได้อธิบายความสำคัญของบรรยายการองค์การด้านผู้บริหาร ดังนี้ บรรยายการองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารในด้านกลยุทธ์และการวางนโยบายในการบริหาร ซึ่งทัศนคติและวิธีการของการเป็นผู้บริหารที่เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลกระทบต่อบรรยายการองค์การอย่างยิ่ง และด้านบุคลากร อธิบายไว้ว่า องค์การใดที่อำนาจการตัดสินใจอยู่ในส่วนกลาง บุคลากรในองค์การต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยายการองค์การเช่นนี้จะทำให้เกิดผลผลิตต่ำ และมีทัศนคติไม่พึงประสงค์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นบรรยายการองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน

3.2 บรรยายการองค์การในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญมี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยายการองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยายการองค์การในโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุสิริ ทองเกตแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยายการองค์การตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า การเปรียบเทียบบรรยายการองค์การตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 บรรยายการองค์การในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายการองค์การมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับพรพรรณ บุญมี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยายการองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยายการองค์การในโรงเรียน

ในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุสิริ ทองเกตุแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศ สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา จันทนป (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทักษิณ มวลมนตรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม และขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง/ใหญ่ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ชมพูนุท พิซสารท (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตอำเภอเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ (X) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .902$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิรติภาพัชร์ กษิตติศ (2561, บทคัดย่อ) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์สูงสุดที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, บทคัดย่อ) พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยง (X_4) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_5) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_3) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการให้ขวัญและกำลังใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังนั้นควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การในโรงเรียนให้อยู่ในระดับมากขึ้นกว่าเดิมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยการมีความยุติธรรมจริงใจ ชัดเจนในการกำหนดขอบข่ายงาน มีกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกับทุกคน รับฟังบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น สร้างความเป็นกัลยาณมิตร และมีมิตรภาพ และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษา องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มเติมในเขตอื่น ๆ เพื่อสรุปผลการศึกษาได้อย่างชัดเจนและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับตัวแปรอื่น ๆ เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก เพื่อได้ทราบความสัมพันธ์ที่จะทำการปฏิบัติงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กมลกาญจน์ อรุณรัตน์. (2562). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- กิริติภาพัชร์ กษิตติ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จารุสิริ ทองเกิดแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. *วารสารลวะศรี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 3(1), 63 – 80 เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasri/article/view/248198>.
- ชมพูนุช พิษสารท (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอเกาะช้าง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธารินี กิตติกาญจน์โสภณ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 9(2), 132 – 142. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yri/article/download/173110/124079/>
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพรรณ บุญมี. (2560). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระ. ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรอุมา จันทนป. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Davidson, Michael, C.G. (2003). *Dose Organizational Climate add to service quality in Hotels*, The University of New Orleans.