

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 2

A Study on Relationship between the Motivation for Achievement of School Administrators and the Components of Organizational Climate of Basic Education Schools under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2

กิริติภาพัชร์ กษิตติ และ นริสนันท์ เดชสุระ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : gift_army61@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .95 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบตนเอง รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น 2) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง และ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the motivation for achievement of school administrators; 2) the components of organizational climate; and 3) the relationship between the achievement motivation of school administrators and the components of organizational climate of basic

education schools working under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 112 schools school administrators working under Phanakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments were five-rating scale questionnaires for the achievement motivation with the reliability at .95 and for the components of organizational climate with the reliability at .97. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that: 1) for overall and each aspects, the achievement motivation of school administrators was at high level, whereby the highest mean was in self - responsibility, followed by ambition and the lowest mean was in enthusiasm; 2) for overall and each aspects, the components of organizational climate were at high level, whereby the highest mean was in organizational structure, followed by rewards and punishment, and the lowest mean was in tolerance; and 3) the achievement motivation of school administrators had positive relationship with the components of organizational climate at the significance level of .01.

Keywords: achievement motivation of school administrators, component of organizational climate

1. ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถสูงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาไปในทิศทางที่มุ่งหวังได้ [1] งานที่ทำหยาบความสามารถเช่นนี้ ต้องอาศัยทักษะการบริหาร ความพยายาม อุตุน และที่สำคัญจะต้องมี “แรงจูงใจภายในอย่างสูง” แรงจูงใจภายในตัวนี้จะเป็แรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่ไปสูเป้าหมายอย่างไม่มีท้อถอย เป็แรงขับที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่น ๆ ต่อไป [2] จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) [3]; สมพล จีรพรชัย [2]; จารุวรรณ อະคะปะน [4] พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนอง ด้านการรู้จักวางแผน และ ด้านความมีเอกลักษณ์

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตนเองแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทราบกลไกการเกิดพฤติกรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศขององค์การสถานศึกษาตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมได้ดี จะช่วยจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมี

ขวัญกำลังใจ พอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ได้งานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การ [2] จากการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter) [5]; บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg) [6]; คิลลี่ (Kelly) [7] และ ดูเบรน (DuBrien) [8] พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบรรยากาศขององค์การสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แต่อย่างไรก็ตามสถานศึกษาบางแห่งยังพบปัญหาความขัดแย้ง และการแบ่งพรรค แบ่งพวกของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาบางแห่งไม่ดีนัก [9] แต่ยังไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะปฏิบัติต่อบรรยากาศขององค์การดี ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ

ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การ รักและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 164 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 116 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของยามาเน (Yamane) [10] แต่เมื่อเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 112 ฉบับ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 112 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง ด้านการรู้จักวางแผน และ ด้านความมีเอกลักษณ์

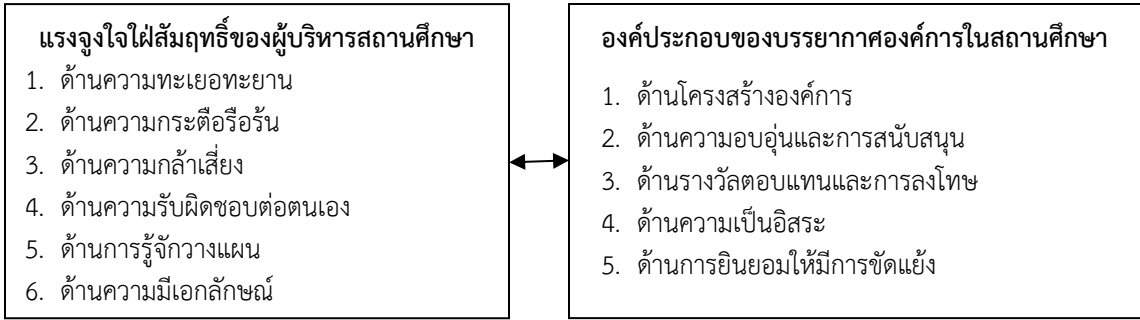
3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระและ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของแมคเคลแลนด์ (McClelland) [3] ; สมพล จีระพรชัย [2] ; จารุวรรณ อะคะปัน [4] พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน 2) ด้านความกระตือรือร้น 3) ด้านความกล้าเสี่ยง 4) ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง 5) ด้านการรู้จักวางแผน และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ และกำหนดกรอบแนวคิด องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากการสังเคราะห์แนวคิดของ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers & Porter) [5] ; บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg) [6] ; คิลลี (Kelly) [7] และ ดูเบริน (DuBrin) [8] พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ 4) ด้านความเป็นอิสระ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง แสดงดังรูปที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. สมมุติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 164 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 112 คน ซึ่งได้จากการคำนวณตามสูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) [10] โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้น โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อความ จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความทะเยอทะยาน จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความกระตือรือร้น จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความกล้าเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการรู้จักวางแผน จำนวน 5 ข้อ และ 6) ด้านความมีเอกลักษณ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีข้อความ จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 6 ข้อ และ 5) ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง จำนวน 6 ข้อ

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการตรวจนับ โดยได้รับคืนตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในกลุ่มตัวอย่าง 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.55 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และข้อมูลองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

7. สรุปผลการวิจัย

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1

7.1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความทะเยอทะยาน	4.27	0.45	มาก
2. ด้านความกระตือรือร้น	4.17	0.49	มาก
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	4.24	0.46	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.28	0.49	มาก
5. ด้านการรู้จักวางแผน	4.19	0.55	มาก
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.18	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย	4.23	0.41	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น

7.2 สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.27	0.48	มาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.20	0.52	มาก
3. ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	4.25	0.45	มาก
4. ด้านความเป็นอิสระ	4.11	0.50	มาก
5. ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง	3.52	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยินยอมให้มีการขัดแย้ง

7.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของ
บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	องค์ประกอบของบรรยากาศ						รวมเฉลี่ย
	ด้านโครงสร้างองค์การ	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	ด้านความเป็นอิสระ	ด้านการยินยอมให้มี	การขัดแย้งในองค์การ	
1. ด้านความทะเยอทะยาน	.599**	.522**	.603**	.543**	.453**	.519**	
2. ด้านความกระตือรือร้น	.659**	.708**	.721**	.690**	.483**	.648**	
3. ด้านความกล้าเสี่ยง	.686**	.600**	.652**	.614**	.522**	.600**	
4. ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง	.662**	.558**	.623**	.627**	.480**	.681**	
5. ด้านการรู้จักวางแผน	.655**	.660**	.712**	.676**	.574**	.634**	
6. ด้านความมีเอกลักษณ์	.666**	.624**	.608**	.697**	.566**	.612**	
รวมเฉลี่ย	.603**	.624**	.620**	.591**	.605**	.683**	

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

8. อภิปรายผล

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง รองลงมา คือ ด้านความทะเยอทะยาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะปัน [4] เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1

พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้านโดยมี ค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านความทะเยอทะยาน และด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านการรู้จักวางแผน ตามลำดับ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะนำพาให้สถานศึกษาของตนบรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา แรงจูงใจดังกล่าวมักจะเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว เพราะการบริหารงานในสถานศึกษาต้องทำงานหรือแก้ปัญหาที่มีความยาก และซับซ้อนในแต่ละวัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตามแนวคิดของ ศิริรักษา พงษ์หล้า [11] กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการของบุคคลที่ปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน และเลือกทำงานที่ท้าทาย ขอบแข่งขันกับบุคคลอื่นและตนเองอีกทั้งยังชอบปรับปรุงผลงานของตนให้ดีขึ้น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคปัญหา

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้านโดย ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ รองลงมา คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สุซานุช พันธนิยะ [12] เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติต่อบรรยากาศ องค์การ ซึ่งสถานศึกษา จัดเป็นองค์การทางการบริการที่มีการจัดองค์การคล้ายคลึงกับองค์การทางการบริหารทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดระเบียบบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย โดยมีการแบ่งสรรหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน และความสามารถของ บุคคลหรือกลุ่มคนที่รวมกันทำให้สำเร็จ โดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด และยังทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่จะ ได้รับผลงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารมิใช่อยู่ที่การมีอำนาจบังคับ แต่ยังขึ้นอยู่กับ ปัจจัยที่สำคัญมากปัจจัยหนึ่งคือ ความสามารถในการ จัดการ ในอันที่จะสร้างบรรยากาศการบริหารที่ดี ถ้าการบริหารจัดการดีแล้ว ต่อมาจนการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนแล้ว ก็จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่ และได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในโรงเรียน ทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกัน จะเกิดขึ้น น้อย ชีวิตการทำงานในโรงเรียนก็จะมีความสุข ตามแนวคิดของ ภารดี อนันต์ธานี [13] กล่าวว่า บรรยากาศ องค์การมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน งานในองค์การ มีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของ องค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและ ความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ

8.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ สมพล จีระพรชัย [2] เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการ บริหารงานสถานศึกษาโดยในการบริหารงานสถานศึกษา นั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารงานให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีการวาง ระบบการทำงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ บุคคลรอบข้างคำนึงถึงจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการ ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพโดยหาก ผู้บริหารที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะส่งผลให้บรรยากาศ องค์การดีไปด้วย ตามแนวคิดของ เมอร์เรย์ [14] กล่าวว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำใน การทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอันสูงสุดที่ตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ไปเป็นแรงจูงใจในการ เสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านโครงสร้าง องค์การ โดยการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ หาวิธีการที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ปัญหาการทำงาน อยู่เสมอ ปฏิบัติงานทุกอย่างด้วยความเชื่อมั่น ย่อมส่งผล ถึงบรรยากาศองค์การที่ดี

9.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความกระตือรือร้น ไปใช้ในการบริหารงานรวมถึงการ เสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะด้านรางวัลตอบ แทนและการลงโทษ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความ ตั้งใจ จริงใจ ขยันทำงานและมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน และมีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัล บุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ ย่อม ส่งผลถึงบรรยากาศองค์การที่ดี

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการรู้จักวางแผน ไปใช้ในการบริหารงานรวมถึงการ เสริมสร้างบรรยากาศองค์การ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน มีการศึกษา

สภาพปัจจุบัน และปัญหาที่ก่อนเสมอ นอกจากนี้ยังต้องติดตามงานที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ สม่่าเสมอ ย่อมส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรที่ดี

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

9.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

9.2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิบัติบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษา

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] อรทัย และธนชัย วิวัฒน์, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๓ ๒๕๔๖, ๕ ปี, ศตวรรษที่ ๕๓, ๒๕๕๓.
- [2] สมพล จีระพรชัย, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศขององค์กรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.
- [3] McClland, D.C., The achievement society, Prentice Hall, 1961.
- [4] จารุวรรณ อะคะปัน, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1,” การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558.
- [5] Steers, R.M. & Porter, L., Motivation and work behavior, McGraw-Hill, 1979.

- [6] Brown, W.B. & Moberg, D.J., Organization theory and alienation : A macro approach, John Wiley & Sons, 1980.
- [7] Kelly, J., Organizational behavior : Its data, first principles and applications, Irwin, 1980.
- [8] DuBrin, Applying psychology : Individual and organizational effectiveness, Prentice-Hall, 1984.
- [9] ภาภมกล มุขศรี, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.
- [10] Yamane, T., Statistics : An introductory analysis, Harper and. Row, 1973.
- [11] ศิริรักษา พงษ์กล้า, “อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง,” การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- [12] สุขานุช พันธนิยะ, “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู,” วารสารวิทยบริการ, ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2553.
- [13] ภารดี อนันต์นาวิ, “หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา,” มนตรี, 2551.
- [14] Murray, E.J., Motivation and emotion, Prentice-Hall, 1964.