บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

การสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังต่อไปนี้

สรุปผลวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 316 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 35 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 64.56 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.85 และมีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 65.19

2. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวม 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านปทัสถาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพทางกายภาพและเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการแบ่งสายงานเพื่อสนองนโยบายที่ตั้งไว้ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อนและโรงเรียนมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2.2 การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ บุคลากรในโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีต่อกันในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.3 การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านการเสริมแรง ค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือ โรงเรียนมีการชื่นชมยินดีสำหรับบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริมและให้โอกาสบุคลากรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ โรงเรียนมีมาตรการลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติผิด

2.4 การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านสภาพทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนตั้งอยู่ไม่ไกลจากชุมชน สะดวกสบายในการเดินทาง รองลงมาคือ โรงเรียนมีการปรับปรุงให้พื้นที่มีความร่มรื่นน่าอยู่อาศัย และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ โรงเรียนมีห้องเรียนที่เพียงพอในการรองรับจำนวนนักเรียน

2.5 การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านปทัสถาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ โรงเรียนมีการแสดงมุทิตาจิตกับครูที่เกษียณอายุราชการและโรงเรียนมีการทักทายกันในตอนเช้าและกล่าวลาในตอนเย็นโดยการยกมือไหว้อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ โรงเรียนมีการแสดงมุทิตาจิตต่อผู้มีอุปการคุณเนื่องในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันเกิด วันสถาปนาโรงเรียน เป็นต้น และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับบุคลากรเพื่อสร้างความสามัคคี

3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม 2 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด คือ ด้านปัจจัยอนามัย และเมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนอกเวลา

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้จะหมดเวลาทำงานแล้ว และท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นตามโอกาสอันควรอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เสมอ รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถและแสดงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ อยู่เสมอ และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ท่านพึงพอใจกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเสริมแรงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเสริมแรง ด้านปทัสถาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพทางกายภาพไม่มีความแตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยอนามัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านปัจจัยจูงใจไม่มีความแตกต่างกัน

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การบริหารบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาหาส่วนใหญ่เกิดจากขั้นตอนในการปฏิบัติงานยังมีความซับซ้อนและการเสริมแรงยังไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร ส่วนข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมชี้แจงขั้นตอนในการปฏิบัติงานรวมถึงศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการเสริมแรงของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารบรรยากาศองค์กร

1. จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูเห็นว่า การบริหารบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นที่สุด โดยเฉพาะการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการก่อนเป็นอันดับแรก นอกจากนี้การแบ่งสายงานเพื่อสนองนโยบายที่ตั้งไว้ก็ต้องให้ความสำคัญ นั่นหมายความว่า ฝ่ายบริหารและบุคลากรควรมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือข้อตกลงและควรมีการแสดงไมตรีที่ดีต่อกันเพื่อความสามัคคีในโรงเรียน เช่น มีการชื่นชมยินดีสำหรับบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ส่วนการปรับปรุงให้พื้นที่มีความร่มรื่นน่าอยู่อาศัยก็มีส่วนสำคัญ เพราะบรรยากาศที่ดีน่าอยู่จะเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน ส่วนในด้านกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนที่องค์กรสร้างขึ้นนั้น การแสดงมุทิตาจิตเพื่อการเคารพผู้อาวุโสเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเป็นสถานศึกษาซึ่งจะยังคงอยู่ได้ด้วยความมั่นคงและเข้มแข็งได้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะชุมชนหรือบุคคลผู้มีอุปการคุณหรือบุคคลที่เก่าแก่ของโรงเรียนสนับสนุน นอกจากนี้สิ่งที่ควรปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น คือ การรับนักเรียนและการจัดห้องเรียนให้เหมาะสมและการดูแลเรื่องอาคารสถานที่ให้เอื้อกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ยศนิรันดร์กุล (2552, หน้า 73) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยากาศองค์กรกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลกองทัพบก มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านแล้ว พบว่า โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การสนับสนุนและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนการชื่นชมหรือมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ จันทนา ชุมทัพ (2548, หน้า 61) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา พบว่า บรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามมุมานะในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นหลัก แต่ถ้าฝ่ายบริหารจัดหาสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้นก็น่าจะเป็นสิ่งที่ดีที่จะทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นก็หมายความว่าคุณภาพของงานจะดีตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีจูงใจในการทำงานของ Herzberg Frederiek. (1959, หน้า 113 – 115 อ้างถึงใน กัลยา ยศคำลือ, 2553, หน้า 36-37) ด้านปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจซึ่งเมื่อจัดให้มีในโรงเรียนจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้ดีและเต็มความสามารถมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. จากการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารและครูอายุต่ำกว่า 35 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ยังอยู่ในวัยทำงานเมื่อมีการปฏิบัติงานยังคงต้องการได้รับคำชี้แนะและอยากมีส่วนร่วมในการวางแผน วางนโยบายของโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องการการแบ่งสายงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อจะได้ปฏิบัติงานสนองนโยบายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากาญจน์ วิทูลพงศ์ (2549, หน้า 150) เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานฝ่ายขายและการตลาด บริษัทขายอะไหล่อิเล็คโทรนิกส์ ในศูนย์การค้าดิโอลด์สยามพลาซ่า พบว่า พนักงานฝ่ายขายและการตลาดที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีวุฒิทางอารมณ์และประสบการณ์มากกว่าย่อมรับรู้หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่ามักจะฟังคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาหรือข้อเสนอแนะจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ นอกจากนี้ยังรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ภัคกัลป์ คเณศวรานันท์ (2550, หน้า 106) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการข่ายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณสมบัติส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ทั้งสิ้น ซึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อการบริหารบรรยากาศองค์กรในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมักจะคล้อยตามหรือทำตามคำชี้แจงของผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าต้องการหาประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น หาความชัดเจนในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีประสบการณ์จึงเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญของการประชุม วางแผนและแบ่งสายงานในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย ศรีอาวุธ (2547, หน้า 129) เกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทรรศนะของข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้าราชการครูในจังหวัดพิษณุโลกที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านบรรยากาศความสามัคคี ด้านบรรยากาศมีอุปสรรค ด้านบรรยากาศมีขวัญ ด้านบรรยากาศมิตรสัมพันธ์ ด้านบรรยากาศมุ่งงาน ด้านบรรยากาศเป็นแบบอย่าง ด้านบรรยากาศกรุณาปรานี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทรรศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และน้อยกว่า 20 ปี สำหรับด้านบรรยากาศห่างเหินไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cook (1966 อ้างถึงใน อำนวย ศรีอาวุธ, 2547, หน้า 129) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมที่เมืองแคมเด็น รัฐนิวเจอร์ซี่ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อายุของข้าราชการอาจมีผลต่อการกำหนดบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า 20 ปี มีคามคิดเห็นโดยมุมมองกว้างกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 20 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่เคยประสบมาแล้วมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. จากการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัยวุฒิที่แตกต่างกันย่อมมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานที่โรงเรียนกำหนดไว้แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลให้แรงกระตุ้นในการทำงานก็จะมีความแตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ซึ่งจะเห็นได้จากการปฏิบัติงานแม้จะหมดเวลาแล้วกลุ่มนี้ก็ยังเห็นว่าต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังหาโอกาสแสวงหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสมุทรปราการ

ความรู้เพิ่มเติมเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, หน้า 119) เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในภาพรวมแตกต่างกัน พิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความคาดหวังมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน แต่ด้านความสำเร็จในชีวิต มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มนี้มีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน มุ่งเน้นในการทำงานให้มีคุณภาพเพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และเมื่อเกิดความมั่นคงจะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ด้านหน้าที่การงานและการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าต่อไป เมื่อเกิดความก้าวหน้าก็จะทำให้มีรายได้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของมนุษย์ ดังงานวิจัยของ เจียรนัย จิระโร (2544, หน้า 107) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลวิจัยดังกล่าวเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับคุณวุฒิทางการศึกษาอนุปริญญากับปริญญาตรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะมีการตื่นตัวในการปฏิบัติงาน และหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานมากขึ้นรวมถึงต้องการคำชี้แนะจากผู้มีประสบการณ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ขวัญเนตร (2551, หน้า 81) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ครูผู้ช่วยและครูผู้สอนระดับ คศ.1 ส่วนมากเป็นครูที่บรรจุใหม่จึงต้องปรับตัวในสังคมการทำงานเมื่อเข้ามาอยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เคร่งครัด จึงต้องอาศัยเวลาในการเข้าสังคมในการทำงานรวมทั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงยังไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานของคณะผู้บริหาร สนับสนุนช่วยเหลือครูรุ่นพี่ ทำให้ขาดโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถและขาดความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บริหาร ครูผู้ช่วย ครูผู้สอนระดับ คศ.1 มีมิติมุ่งผลงานที่สูงกว่า เพราะเนื่องจากเป็นครูที่บรรจุใหม่จึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พยายามที่จะเรียนรู้งานที่รับผิดชอบภายในโรงเรียนเพื่อที่จะได้มีโอกาสที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป ส่วนครูตั้งแต่ คศ.2 ขึ้นไปเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและขาดแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจากมีตำแหน่งและวิทยฐานะที่ตนเองพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จากการศึกษาพบว่าการบริหารบรรยากาศองค์กรโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากการที่มีการบริหารบรรยากาศองค์กรที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างองค์กร การติดต่อสื่อสาร การเสริมแรง สภาพทางกายภาพหรือด้านปทัสถานของโรงเรียนที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารและครูเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Frederiek 1959, หน้า 113 – 115 อ้างถึงใน กัลยา ยศคำลือ, 2553, หน้า 36-37) ที่เสนอว่า ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจถ้ามีในองค์กรแล้วจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษตินันท์ เงางาม (2551, หน้า 76) พบว่า บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดศรีสุดาราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 ควรมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อนและปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ควรมีมาตรการลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติผิด

1.4 ควรจัดห้องเรียนให้เพียงพอในการรองรับนักเรียน

1.5 ควรจัดการแข่งขันกีฬาภายในสำหรับบุคลากรเพื่อสร้างความสามัคคี

1.6 ควรจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลา

1.7 ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.8 จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประชุมบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการบริหารบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.9 ควรมีการปรับใช้พื้นที่ที่มีอยู่เพื่อให้ใช้ได้อย่างหลากหลาย

1.10 ควรมีการหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการเสริมแรงของบุคลากร

1.11 ผู้บริหารควรพัฒนาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการบริหารบรรยากาศองค์กรสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะความเครียดสุขภาพจิต ภาวะผู้นำ ความผูกพันกับองค์กร แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพเพื่อเป็นการเจาะลึกถึงปัญหาและแนวทางในการบริหารบรรยากาศองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี