

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรประเภทธุรกิจต่าง ๆ หรือแม้แต่สถานศึกษาเอง ล้วนแล้วแต่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งการดำเนินงานหรือการบริหารงานนั้น ย่อมต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนด ดังข้อความในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554, หน้า 47) กล่าวถึงประเทศไทยว่ายังคงมีการเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายบริบททั้งที่เป็น โอกาสและข้อกำหนดต่อการพัฒนาประเทศจึงทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมของคน รวมทั้งระบบต่าง ๆ ให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นั้นแสดงให้เห็นว่าในการจะดำเนินงานหรือการบริหารงานนั้นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญคือต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรนอกจากจะพัฒนาความรู้ความสามารถแล้ว ควรมุ่งพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพของงานรวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 142) กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรภายในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่มีความตั้งใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลของการทำงานและคุณภาพการปฏิบัติงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีก ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรรวมถึงคุณภาพของผลผลิตจากองค์กรล้วนแล้วแต่เป็นผลมาจากพฤติกรรมในองค์กรทั้งสิ้น ถ้าปราศจากการร่วมมือของพวกเขาแล้วองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้ นั้นแสดงให้เห็นว่า การที่บุคลากรจะมีคุณภาพได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในองค์กรนั่นเอง

บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและสนับสนุนการให้รางวัล ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง

ความเล็งภัย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (ลิตวินและสตรีงเจอร์, 1968 อ้างถึงใน อรุณ คะลา, 2547, หน้า 54) องค์ประกอบที่กล่าวมานั้นล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับการรู้ความสามารถของตัวบุคคล บรรยากาศขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ดังที่ จรัญ ธิติมูล (2539, หน้า 1) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาเป็นงานที่ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ใช้บุคคล งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้นภารกิจของการบริหารองค์กรให้สำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการหาวิธีการหรือแนวทางเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้ออำนวยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและจะส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรเพราะหากบุคลากรภายในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กรจะทำให้ได้รับความไว้วางใจและเกิดความผูกพันกับองค์กรอย่างถาวร สอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 278 - 280) ที่ว่า หากบุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร จะทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย

ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารที่ดีควรเสริมบรรยากาศที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ในทางกลับกันหากผู้บริหารไม่มีทักษะ ขาดประสบการณ์ในการบริหารบรรยากาศของสถานศึกษา ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานขาดความตั้งใจ ความเอาใจใส่ ความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ต่อผู้ร่วมงาน นอกจากการสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจำเป็นต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะสามารถทำให้ผู้ที่เป็นครุซึ่งเป็นบุคลากรหลักในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และสถานศึกษานั้นจะดำรงอยู่ด้วยความมั่นคงและยั่งยืน ดังผลการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนวังไกลกังวล ของ จรูญลักษณ์ แป้นสุข (2548, หน้า 83) พบว่า บรรยากาศองค์กรพัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่ว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม โดยผู้นาองค์กรมีความสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร ให้บุคคลในองค์กรรับรู้ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบรรยากาศและแรงจูงใจที่ดีให้กับบุคลากร ซึ่งผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

แต่ในปัจจุบัน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความหลากหลายทั้งขนาด สภาพแวดล้อม จำนวนบุคลากร ซึ่งในด้านของบุคลากรนี้จะประกอบด้วย บุคลากรที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ อายุ ภาระงาน ประสบการณ์ สถานภาพระดับการศึกษา ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สภาพบรรยากาศในแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบของบรรยากาศที่ความแตกต่างกันบ้าง แต่จากการศึกษาสภาพบรรยากาศขององค์กรจะมีองค์ประกอบโดยรวมของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในเขตจังหวัดสมุทรปราการแล้ว ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์กร สภาพทางกายภาพ การติดต่อสื่อสาร การเสริมแรงและปทัสถาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรของ Fink and et al. (1996, p. 97 อ้างถึงใน กฤษตินันท์ เงามาม, 2551, หน้า 24) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนแล้วแต่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนจะมากน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของฝ่ายบริหาร

จังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางที่มีการพัฒนาในเรื่องการท่องเที่ยวและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมจึงมีแรงงานเข้ามาทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมากจึงส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ, สังคมและความเป็นอยู่และปัญหาที่ตามมาคือจำนวนประชากรในจังหวัดมีการขยายตัวซึ่งจะส่งผลให้มีปริมาณของเยาวชนที่จะต้องเข้ารับการศึกษาดมโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น นั่นย่อมหมายถึง โรงเรียนต้องมีการขยายตัวเพื่อรองรับปริมาณของเยาวชนและสิ่งที่ตามมาคือจำนวนบุคลากรก็ย่อมมีการเพิ่มปริมาณมากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน แต่จากข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า บุคลากรครูมีการโยกย้ายอยู่เป็นประจำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6, 2555) และจากผล O – Net (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2554) เมื่อ 2 ปีที่ผ่านมา พบว่าคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ นอกจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแล้ว เพื่อเป็นการศึกษาปัญหาและศึกษาข้อมูลเบื้องต้นรวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร 5 คน และครูอาวุโส 5 คน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นและเป็นข้อมูลในการนำไปสร้างแบบสอบถาม (กาญจนา เพชรประสมกุล, 2554, 10 พฤษภาคม) ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ปัญหา

ในเรื่องบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งทั้งผู้อำนวยการและครูเห็นตรงกัน คือ การกำหนดงานและการกำหนดโครงสร้างในการบริหารไม่สอดคล้องกับสพฐ. จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการบริการและความไม่ชัดเจนในการดำเนินการในบางงาน เนื่องจากขาดความประทับใจในการติดต่อสื่อสาร ความไม่สะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร องค์กรมีความซับซ้อนและมีขนาดใหญ่ จึงทำให้ข่าวสารที่ได้รับไม่ทั่วถึง สถานที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินการ ขาดความโปร่งใสในด้านงบประมาณ ขาดการส่งเสริมสุขภาพ ขาดการส่งเสริมการให้ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ ตลอดจนการเสริมแรงทางบวก นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารยังขาดความจริงจังกับการลงโทษบุคลากรที่ประพฤติดีวินัย ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารบรรยากาศองค์กรผู้บริหารและครูเห็นว่า ควรจะจัดลำดับการบริหารองค์กร โดยยึดหลักการบริหารงาน 4 งานกับ 1 กิจกรรม ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานบริการ เพิ่มช่องทางในการสื่อสาร จัดและปรับพื้นที่เพื่อให้ใช้ได้อย่างหลากหลาย โดยอาจจะใช้การสำรวจความต้องการทางสภาพทางกายภาพ ส่งเสริมสวัสดิการต่อบุคลากรและให้ความสำคัญกับการเสริมแรงอย่างต่อเนื่องและยุติธรรม นอกจากนี้ฝ่ายบริหารควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจในแต่ละงานรวมถึงให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างกฎเกณฑ์ร่วมกัน ส่วนปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารและครู เห็นว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรค่อนข้างห่างเหิน ซึ่งทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติ การแบ่งงานไม่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ขาดการกระจายงาน การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร ขาดกำลังใจจึงทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน บุคลากรหลากหลายกลุ่ม ไม่คาดหวังความสำเร็จในวิชาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะในการบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู พบว่า ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้กับบุคลากรมีความสุข จัดสวัสดิการและลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองรวมถึงการให้กำลังใจในการทำงานที่เท่าเทียมกัน เช่น จัดสวัสดิการให้เพียงพอ การให้ขวัญและกำลังใจ และเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ควรให้บุคลากรมีการประชุมร่วมกัน หรือการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน ปลุกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ครู

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น รวมถึงการบริหารบรรยากาศองค์กรและการบริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร 5 คน และครูอาวุโส 5 คน มีปัญหาดังที่กล่าวมาแล้ว พร้อมกับข้อเสนอแนะที่ให้มามีความหลากหลาย จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางรูปแบบการบริหารงานทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลให้มีความมุ่งมั่น ทুমเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุดและทำให้องค์กร

สามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นภายในองค์กรอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและการดำรงอยู่ที่มั่นคงขององค์กรต่อไป

### คำถามเพื่อการวิจัย

1. การบริหารบรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

2. การบริหารแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการเป็นอย่างไร

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

5. การบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

5. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

3. ผู้บริหารและครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบรรยากาศองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ เป็นบวก

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่

ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและประธานอนุกรรมการกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 301 คน และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 1,460 คน รวมประชากรทั้งหมดเป็น 1,761 คน และในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ผู้วิจัยได้ใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-608 อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 49) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดกลุ่มตัวอย่าง แล้วใช้วิธีการเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,761 คน ได้ผู้บริหาร 54 คน ครู 262 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหาหรือตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้  
ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลสถานภาพของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2554 ประกอบไปด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

### 1) การบริหารบรรยากาศองค์กร ได้แก่

- 1.1) การบริหารโครงสร้างขององค์กร
- 1.2) การบริหารการติดต่อสื่อสาร
- 1.3) การบริหารการเสริมแรง
- 1.4) การบริหารสภาพทางกายภาพ
- 1.5) การบริหารปทัสถาน

### 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

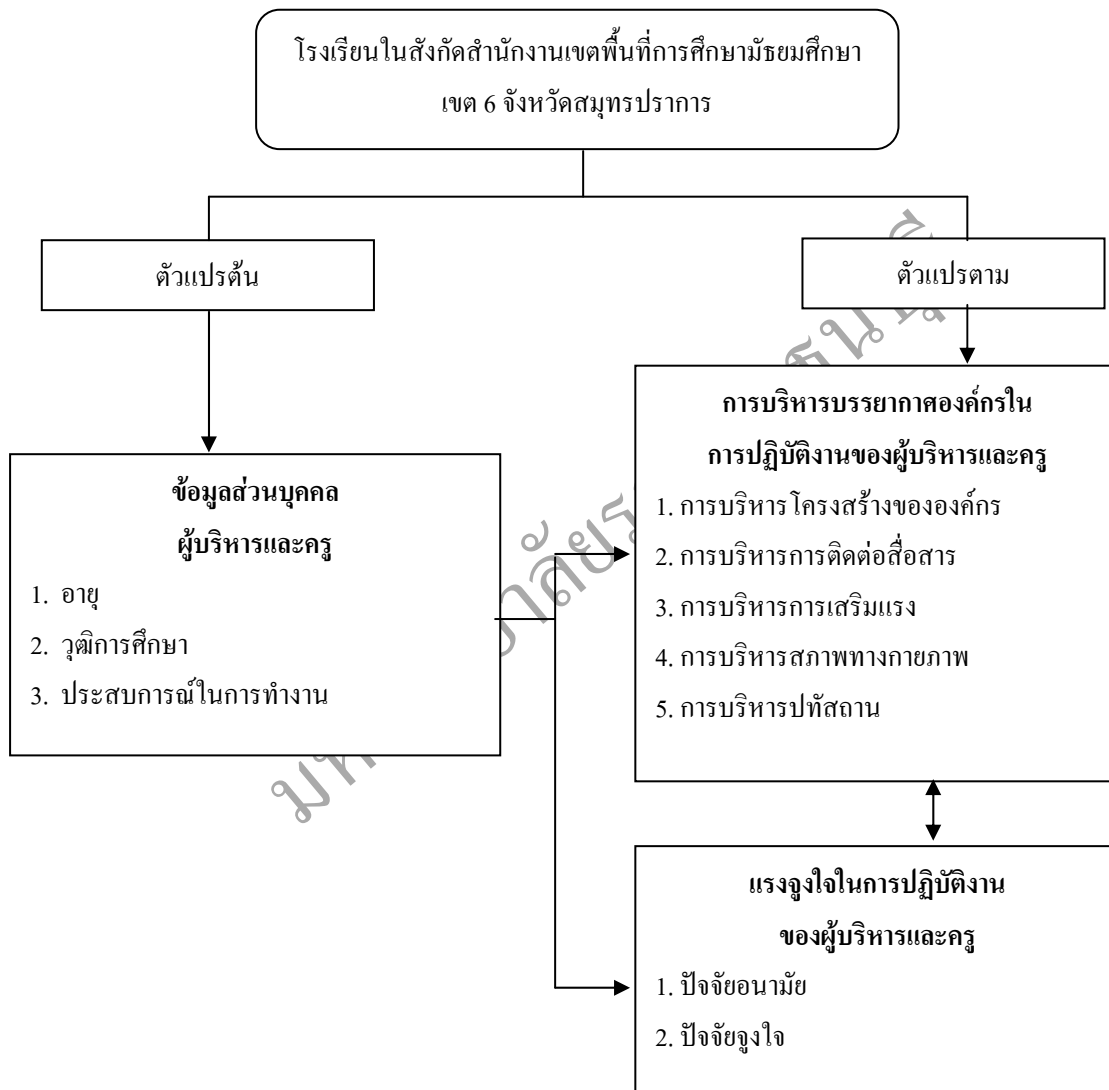
- 2.1) ปัจจัยอนามัย
- 2.2) ปัจจัยจูงใจ

## 3. ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึง เดือนมีนาคม 2556

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบราชการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. **โรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ ในปีการศึกษา 2554 จำนวน 25 โรงเรียน

2. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ ประธานอนุกรรมการ กลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระ ในระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

3. **ครู** หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่การสอนในระดับมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ

4. **การบริหารบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู** หมายถึง ลักษณะการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเป็นความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรหรือสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ โดยผู้วิจัยสนใจหลักการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรของ Fink and et al. (1996, p. 97 อ้างถึงใน กฤษดินันท์ เงามาม, 2551, หน้า 24) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ที่ทำการวิจัยและเพื่อให้ครอบคลุมและได้ผลที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงแบ่งการบริหารองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

4.1 **การบริหารโครงสร้างขององค์กร** หมายถึง การจัดการการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะโครงสร้างขององค์กร เช่น เป้าหมายในการปฏิบัติงาน นโยบายขององค์กร การแบ่งสายงาน การประชุมเพื่อเตรียมความพร้อม แผนผังการทำงาน การแบ่งฝ่ายงาน การกำหนดหน้าที่การทำงาน การแรงงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร ความซับซ้อนของระบบงาน และการปรับปรุงระบบงาน

4.2 **การบริหารการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การจัดการการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรหรือระหว่างบุคลากรกับบุคลากร การแสดงความคิดเห็น การชี้แจงบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร การมอบหมายงานตามลำดับชั้น การชี้แจงข่าวสารตลอดจนการมีน้ำใจต่อกันและความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.3 **การบริหารการเสริมแรง** หมายถึง การจัดการการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการให้รางวัลหรือการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบซึ่งเป็นไปเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง การแสดงความชื่นชม ยินดี การให้รางวัล การจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนขั้น การให้กำลังใจในด้านต่าง ๆ

4.4 การบริหารสภาพทางกายภาพ หมายถึง การจัดการการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ขนาดขององค์กร ที่ตั้งขององค์กร รวมถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น จัดอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องเรียนมีเพียงพอต่อการจำนวนนักเรียน อาคารเรียนมีความสะอาด พื้นที่ร่มรื่นและพร้อมในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

4.5 การบริหารปทัสถาน หมายถึง การจัดการการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อ กฎเกณฑ์แบบแผนพฤติกรรมที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เป็นไปในทำนองเดียวกัน เช่น มีการแต่งกายชุดประจำโรงเรียน มีการช่วยเหลือกันบุคลากรที่ประสบปัญหาและร่วมแสดงความยินดีกับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรทำร่วมกัน จัดให้มีการแสดงมุทิตาจิตต่อผู้มีอุปการคุณและครูที่เกษียณอายุราชการ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่บุคลากรใหม่ทุกครั้งในการปฏิบัติตามธรรมเนียมของโรงเรียน เช่นการกล่าวทักทายกันตอนเช้า เย็น โดยการยกมือไหว้ซึ่งกันและกัน

5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

5.1 ปัจจัยอนามัย หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานในองค์กร คือ มีองค์ประกอบจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ การให้กำลังใจ ตลอดจนมีสวัสดิการที่เพียงพอในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

5.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลสัมพันธ์กับงานโดยตรงทำให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าตลอดจนสำเร็จในชีวิต การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและวางรูปแบบการบริหารบรรยากาศองค์กร ภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจจะเกิดขึ้นจากการบริหารบรรยากาศองค์กรและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูภายในสถานศึกษาได้ทันที
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
4. ได้ข้อเสนอแนะในการบริหารบรรยากาศองค์กรและครูส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู
5. นำผลการวิจัยเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ