



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

The Study of Relationship between Achievement Motivation of School Administrators and Organizational Climate in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1

พีระกรณ์ ทะชิตะสิงห์¹ ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน² และสุพจน์ ดวงเนตร³

Peerakorn Thachitasing¹, Saksit Rittilun² and Supot Duangnet¹

คณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์^{1,2,3}

Faculty of Education, Kalasin University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail: p.thachitasing@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาบรรยากาศองค์การ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การ และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รวมทั้งสิ้น 336 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 6 ด้าน 45 ข้อ และบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 ด้าน 40 ข้อ โดยมีความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และ .97 ตามลำดับ ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำมาตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตั้งเป้าหมาย และกำหนดภาระงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจน ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย มีการเรียนรู้จากหลักวิชาการหรือคนที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไม่ชำนาญ และแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงาน สร้างการยอมรับข้อตกลง มีการประเมินผลงาน ดำเนินการอย่างรอบครอบให้ถูกต้องตามระเบียบ วินัยกฎหมาย ข้อบังคับ เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, บรรยากาศองค์การ, ผู้บริหารสถานศึกษา



ABSTRACT

This research aims to 1) study achievement motivation of school administrators 2) study organizational climate 3) study of relationship between achievement motivation of school administrators and organizational climate in schools and 4) Study the guidelines for the development of achievement motivation of school administrators and organizational climate. The sample were the director of the educational institute and the teachers of the schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 totaling 336 persons obtained by random stratification and a group of 9 qualified informants were obtained by selective selection. The instrument used in this research was the Achievement Motivation consisted of 6 aspects, 45 items and Organizational Climate Questionnaire consisted of 5 aspects, 40 items with a confidence value of .98 and .97 respectively and a semi-structured interview. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and content analysis.

The results showed that 1) The achievement motivation overall and by each aspect had a high average level. 2) The organizational climate overall and by each aspect had a high average level. 3) Achievement Motivation and Organizational climate overall had a high level of positive correlation ($r=.95$) with a statistically significant .01 level. 4) The guidelines for the development of achievement motivation of the school administrators must analyze their own strengths and weaknesses in order to set visions and missions, set goals and set clear workloads to be accepted by all parties. Learning from academic principles or experienced and successful people dealing with unskilled subjects and guidelines for the development of organizational climate, educational institution administrators have to set up an agreement to work, create acceptance of agreements, have an assessment of work that must be carried out thoroughly according to discipline, laws, regulations, and correctness and fair.

Keywords: Relationship, Achievement motivation, Organizational Climate, School Administrators

บทนำ

สถานศึกษาจัดเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้นำและกำกับทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสถานศึกษาตามความหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษาอื่นของรัฐหรือเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, น. 2) สำหรับสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนของรัฐภายในโรงเรียนจะประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา และมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กันทิมา ชัยอุดม, 2557, น. 2)

คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่พึงมีในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งความสำเร็จของการทำงานใด ๆ นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพราะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ได้มาซึ่งความความสำเร็จของงานมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งความสำเร็จในแง่ของการทำงานก็คือความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตอนทำอะไรสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปด้วย (เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์, 2553, น. 39) นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดการบรรยากาศองค์การที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และนำพาองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทั้งยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือบรรยากาศองค์การ (Organization Climate) ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการจัดการสถานศึกษาให้มีบรรยากาศภายในที่ดี โดยองค์การจะต้องจัดให้บุคลากรมีการฝึกการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และให้รางวัลชมเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ และนำความรู้นั้นมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์การของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p. 65) ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ทำให้เข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์การได้ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน เนื่องจากการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การจำเป็นต้องทราบถึงการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การ และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การก่อน เพราะบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ (จิระศักดิ์ ธารสุขกระจ่าง, 2555, น. 1)

ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่านที่ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีผลการศึกษาที่แตกต่างกันไป สำหรับการศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน มีงานวิจัยที่ศึกษา เช่น พาติเมาะ สะดีย์มู (2555, น. 46-47) บรรยากาศองค์การในการทำงานและการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานโดยรวม และจากการศึกษา งานวิจัยของ กิริติภาพพัชร์ กษิติต (2560, น. 78) เรื่อง การศึกษา



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกระตือรือร้น กับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.648$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นมาก ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้บรรยากาศในองค์การติดตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รินห์รดา แสนพุก (2556, น. 125) กล่าวว่า การบริหารบรรยากาศองค์การโดยรวมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่มีการบริหารบรรยากาศองค์การที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างองค์การ การติดต่อสื่อสาร การเสริมแรงสภาพทางกายภาพหรือด้านปทัสฐานของโรงเรียนที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารและครูเกิดแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2562, น. 37-40) ได้ดำเนินการตามกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมหลักองค์การโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ซึ่งการดำเนินการ ตามกระบวนการมีส่วนร่วมมุ่งหวังให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจต่อเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา

คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม โดยการที่จะสามารถจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็นอย่างดี และมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดบรรยากาศองค์การที่ดี นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลในองค์การ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้อำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของตนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติต่อบรรยากาศองค์การ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การตระหนักถึงความสำคัญขององค์การเกิดความรักและศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้คนได้งานที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้องค์การสามารถพัฒนาได้ตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. เพื่อศึกษาการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

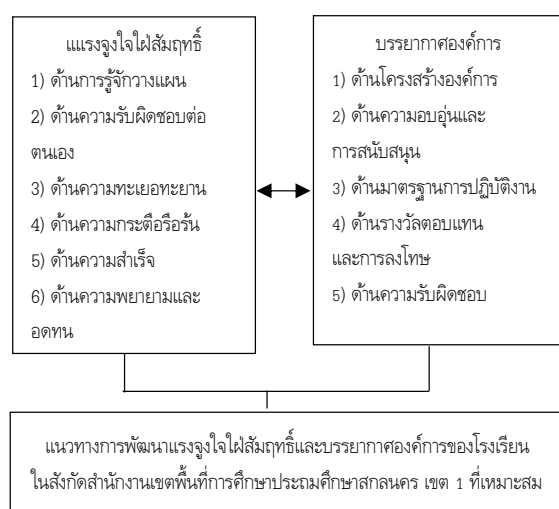
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. องค์ประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ จากแนวคิดของ สมพล จีระพรชัย (2550), พริจิต บุญบันดาล (2551), ภัคพล นันทาวีราช (2551), เอี่ยมพร บัวสรวง (2551), ญัญญิกา บุรณกุล (2552), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553), สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553), ภัทราวิจิตร มณีประเสริฐ (2554), ภาพมกล มุขศรี (2556), มงคล คัยยกุล (2556), จารุวรรณ อะคะบัน (2558), กิตติภาพัชร กษิตติ (2560), ดรรชนี จิตคำรพ (2561), McClelland (1961) และ Sprinthall (1990) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักวางแผน 2) ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง 3) ด้านความทะเยอทะยาน 4) ด้านความกระตือรือร้น 5) ด้านความสำเร็จ และ 6) ด้านความพยายามและอดทน

2. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบรรยากาศองค์การสถานศึกษา จากแนวคิดของ สมพล จีระพรชัย (2550), บุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552), พลุ เดชะรินทร์ (2554), คทาวิธ ม่วงแก้ว (2558), กิตติภาพัชร กษิตติ (2560), กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562), Snow (2002), Stinger (2002), และ Hoy & Miskel (2005) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ จากนั้นนำแนวความคิดที่ศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยปรากฏดังภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้



ระยะที่ 1 ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แหล่งข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 182 และครู จำนวน 1,893 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครู จำนวน 306 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณเพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรของยามานะ (Yamane, 1973, p. 125) ที่มีความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 และกลุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 336 คน

เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่ง และเพศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักวางแผน 2) ด้านความรับผิดชอบต่องาน 3) ด้านความสำเร็จ 4) ด้านความพยายามและอดทน 5) ด้านความทะเยอทะยาน และ 6) ด้านความกระตือรือร้น ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1967) จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ และ 5) ด้าน

ความรับผิดชอบ ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert (1967) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การหาคุณภาพแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .477-.843 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .978 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .456-.828 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .968

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จากมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออกหนังสือแจ้งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมนำส่ง QR-Code แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.1 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปล



ความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 103) กำหนดไว้ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีบรรยายค่าองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีบรรยายค่าองค์การอยู่ในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีบรรยายค่าองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีบรรยายค่าองค์การอยู่ในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีบรรยายค่าองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายค่าองค์การ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการ จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน 2) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นที่ยอมรับ จำนวน 3 คน และ 3) กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป จำนวน 3 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เฉพาะองค์ประกอบที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยมีวิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายค่าองค์การเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

2. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการในการสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์

3. เขียนร่างแบบสัมภาษณ์ ให้ครอบคลุมแนวทางการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายค่าองค์การ เฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม แล้วนำมาขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. พิมพ์แบบสัมภาษณ์ทั้งโครงสร้างฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหน้าที่สื่อสารความอนุเคราะห์ที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน ด้วยตัวเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 วิเคราะห์โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาตีความสร้างข้อสรุป โดยใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละโดยเลือกข้อสรุปที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป ข้อสรุปที่ได้



เป็นแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ดีขึ้นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรู้จักวางแผน	4.44	0.74	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบต่องาน	4.46	0.75	มาก
3. ด้านความทะเยอทะยาน	4.38	0.80	มาก
4. ด้านความกระตือรือร้น	4.42	0.77	มาก
5. ด้านความสำเร็จ	4.45	0.75	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านความพยายามและอดทนเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

2. ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.43	0.76	มาก
2. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.46	0.76	มาก
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.45	0.75	มาก
4. ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	4.33	0.86	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.42	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.954$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความพยายามและอดทน ($r=.935$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ($r=.926$) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน ($r=.872$) ดังแสดงในตารางที่ 3

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านความทะเยอทะยานและด้านความกระตือรือร้น มีความต้องการที่จะต้องพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

4.1.1 ด้านความทะเยอทะยาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำมาตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตั้งเป้าหมาย และกำหนดภาระงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจน โดยอาศัยการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียน มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และสร้างความเชื่อมั่นภายในจิตใจว่าเราสามารถทำงานทุกอย่างได้สำเร็จ โดยการสร้างทีมงานจากบุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันทำงานกับผู้บริหารให้ประสบผลสำเร็จ ต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายเนื่องจากการทำงานที่ได้ผลดีต่อองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่ต้องยึดถือกฎระเบียบความถูกต้อง



และบังเกิดผลดีต่อราชการ การที่จะทำอะไรให้เกิดผลดีต่อองค์การอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎระเบียบจรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎหมาย

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศ องค์การ	ด้านความรู้สึก ดี	ด้านความรับผิดชอบ ต่อ ตนเอง	ด้านความพยายาม และอดทน	ด้านความกระตือรือร้น	ด้านความสำเร็จ	ด้านความพยายาม และอดทน	โดยรวม
1. ด้าน โครงสร้าง องค์การ	.904**	.905**	.869**	.903**	.904**	.902**	.932**
2. ด้านความ อบอุ่นและการ สนับสนุน	.861**	.875**	.823**	.863**	.897**	.916**	.906**
3. ด้าน มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	.858**	.888**	.851**	.894**	.898**	.916**	.918**
4. ด้านรางวัล ตอบแทนและ การลงโทษ	.849**	.862**	.820**	.858**	.873**	.887**	.891**
5. ด้านความ รับผิดชอบ	.842**	.862**	.829**	.880**	.874**	.872**	.893**
โดยรวม	.898**	.914**	.872**	.916**	.926**	.935**	.945**

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1.2 ด้านความกระตือรือร้น พบว่า ผู้บริหารต้องดูบริบทสถานศึกษาข้อมูลจุดเด่นจุดด้อยของตัวเอง อาจจะยึดจะเอาผลการประเมินอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความน่าเชื่อถือมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกและนำมาวิเคราะห์และประเมินผลด้วยกระบวนการที่มีมาตรฐาน โดยมีการเปรียบเทียบมาตรฐานระหว่างองค์การหรือหน่วยงาน ยึดมาตรฐานการศึกษาหรือ best practice ที่ประสบผลสำเร็จแล้วมาปรับใช้โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมาย ตั้งใจทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไม่ชำนาญหรือเรียนรู้กับคนที่มีความสามารถและประสบผลสำเร็จที่

เป็นแบบอย่างได้ พยายามมองหาโอกาสในการที่จะทำงานที่ไม่มี ความชำนาญให้ประสบความสำเร็จพร้อมทั้งฝึกฝนให้เกิดความชำนาญโดยสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4.2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ (Reward and Punishment) มีความต้องการที่จะต้องพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานของแต่ละคนตาม บทบาทหน้าที่ และมีมาตรฐานเป็นผู้กำกับตามข้อตกลง การสร้าง และยอมรับตามข้อตกลงหรือเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดการประเมิน พร้อมให้มีการประเมินผลงาน โดยยึดหลักคุณธรรม เทียบธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่วนการลงโทษต้องดำเนินการอย่างรอบ ครอบถูกต้องตามระเบียบ วินัยกฎหมาย ข้อบังคับ และเกิดความ ถูกต้องเป็นธรรม รวมทั้งต้องร่ำกับ ติดตาม ผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานที่ทำให้เสร็จทันตามเวลา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเองและด้านความพยายามและอดทนเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความ พยายามและอดทน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความพยายาม และอดทน จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ตามที่ได้กำหนดไว้ แต่หากผู้บริหารมีความพยายามและอดทนมากเกินไป จะทำให้งานไม่สำเร็จเนื่องจากขาดการไตร่ตรองหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง พยายามที่จะมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเดียวโดยไม่ใช้ ความพยายามและอดทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติภาพัชร์ กษิตีศ (2560, น. 15-22) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง



แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้น เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการรู้จักวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้จักวางแผนในการทำงาน ทราบว่าควรทำอะไร เมื่อไร อย่างไร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำงานอย่างเป็นระบบละเอียดรอบคอบ และมีการประชุมบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ อะคะบัน (2558, น. 126) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการรู้จักวางแผนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภาพัฒน์ กษิตติ (2560, น. 15-22) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการรู้จักวางแผนอยู่ในระดับมาก

1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรับผิดชอบต่อนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคิดวางแผนที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและจะทำงานนั้นแบบติดตามความก้าวหน้าทุกขั้นตอน ปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทให้สำเร็จทันเวลา และผูกพันกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภพกมล มุขศรี (2557, น. 68-71) เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรับผิดชอบต่อนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสามารถทำงานและแก้ปัญหาที่มีความยากมาก ๆ ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ คิดว่าการทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและสติปัญญาของตนเอง และปฏิบัติงานด้วยการที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ชนัน จิตคำพ (2561, น. 385-402) เรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ขาวสังข์ (2562, น. 95-99) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ ทำงานโดยมีความตั้งใจขยันทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน คิดว่างานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จก็ต้องด้วยความตั้งใจจริงไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ และหากทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาก็มีจิตใจที่ไม่เกิดความท้อถอยที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภาพัฒน์ กษิตติ (2560, น. 15-22) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความกระตือรือร้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการทำงานจนประสบความสำเร็จ กล่าวคือจะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จของงาน ยึดมั่นในความคิดของตนเองและทำงานกว่าจะสำเร็จบรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัล ยอมรับความจริงและมีความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและไม่วิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว นำข้อผิดพลาดและความล้มเหลวมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป รับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่หลงในอำนาจของตนเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นโดยทันทีไม่ปล่อยให้เกิดความล้มเหลวซ้ำอีก

1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความพยายามและอดทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแสดงความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน จิตใจแน่วแน่ในการทำงานไม่ทอดทิ้งต่อการทำงานที่มีความยากลำบาก พยายามในการทำงานที่มีความยากท้าทายให้สำเร็จ อดทนที่ต้งหน้าต้งตาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ทอดทิ้ง หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว พยายามในการควบคุมองค์การหรือมีความพยายามที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อดทนต่อความเครียดและการใช้อารมณ์ส่วนตัวของตนเอง

2. บรรยาการองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ เท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ตระหนัก

ถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในสถานศึกษา มีความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในสถานศึกษาทุกคน การทะเลาะเบาะแว้ง การไม่เข้าใจกันจะเกิดขึ้นน้อย ชีวิตการทำงานในสถานศึกษาก็จะมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติภาพัชร กษิตติ (2560, น. 15-22) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 บรรยาการองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่าย และหน้าที่ในหน่วยงานชัดเจน มีการแบ่งสายงานตามโครงสร้างและสายงาน การบังคับบัญชาขององค์การอย่างชัดเจนและเป็นระบบ และมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาฐ ม่วงแก้ว (2558, น. 89-95) เรื่อง บรรยาการองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) บรรยาการองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการจัดกาบบุคคล ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านความขัดแย้ง 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยาการองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งในภาพรวม



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและสำนักงานเขตที่สังกัด ไม่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 บรรยาการขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ และชื่นชมซึ่งกันและกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, น. 88-97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยาการขององค์กรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยาการขององค์กรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับมิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติความเป็นอิสระมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.3 บรรยาการขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ว่าในองค์การมีการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานที่ดี มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามมาตรฐานขององค์การมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม และมีการปฏิบัติงานที่เน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาฐะ ม่วงแก้ว (2558, น. 89-95) เรื่อง บรรยาการขององค์กรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า 1) บรรยาการขององค์กรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้าง

องค์การ ด้านการจัดการบุคคล ด้านการให้รางวัล ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านความขัดแย้ง 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบรรยาการขององค์กรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่งในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวิทยฐานะและสำนักงานเขตที่สังกัด ไม่พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 บรรยาการขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ มีความยุติธรรมของนโยบาย และการสนับสนุนความก้าวหน้าขององค์การด้วย และมีการชมเชยให้กำลังใจและให้รางวัลบุคลากรมากกว่าการตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล จีรพรชัย (2550, น. 88-97) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยาการขององค์กรสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติต่อบรรยาการขององค์กรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเกี่ยวกับมิติโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติการยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์การ มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน และมิติความเป็นอิสระมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.5 บรรยาการขององค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการรู้หน้าที่และภารกิจการบริหารงานดำเนินงานขององค์การตามที่ได้รับมอบหมายและทำงานตามหน้าที่ของตนเองได้ตามที่กำหนด มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลขององค์การสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จ ไม่ได้หวังให้คนอื่นยกย่องชมเชย ผลการปฏิบัติงานแต่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อองค์การ มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่น

มาบการ แสดงให้เห็นถึงการรู้สิทธิหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ตามที่กำหนดด้วยตนเอง บริหารสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา และมีความรับผิดชอบในงานที่ตนปฏิบัติ หรือมอบหมาย มิให้การโยนให้ผู้อื่นกระทำการแทน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.95$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย โดยแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความพยายาม และอดทน ($r=.94$) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จ ($r=.93$) และ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน ($r=.87$) ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารที่มีความพยายามและอดทนและมุ่ง ความสำเร็จจะมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการทำงานจน ประสบความสำเร็จ นำข้อผิดพลาดและความล้มเหลวมาปรับปรุง แก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป เป็นผู้นำในการแสดงความพยายาม ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีจิตใจแน่วแน่ในการทำงานไม่ ท้อถอยต่อการทำงานที่มีความยากลำบากมีความอดทนที่ตั้งหน้าตั้ง ตาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว มีความพยายามในการ ควบคุมองค์การหรือมีความพยายามที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะส่งผลให้บรรยากาศ องค์การดีไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิริติภาพัชร์ กษิติศ (2560, น. 15-22) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้าน ความรับผิดชอบต่อตนเองรองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้น และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความทะเยอทะยาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้จักวางแผน ด้านความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสำเร็จ ด้านความพยายามและอดทนกับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความพยายามและ อดทนมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=.94$) ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีความพยายามและอดทนมากก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ บรรยากาศในองค์การดีตามไปด้วย หรือในทางกลับกันถ้าผู้บริหาร สถานศึกษามีความกระตือรือร้นความพยายามและอดทนน้อยก็มี แนวโน้มที่จะทำให้บรรยากาศในองค์การไม่ดีหรือน้อยตามไปด้วย ดังนั้น ความพยายามและอดทนของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงออกของบุคคล ที่จะต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการแสดงความพยายามในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความอดทนต่อความยากลำบาก ในการทำงาน มีจิตใจแน่วแน่ในการทำงานไม่ท้อถอยต่อการทำงานที่มี ความยากลำบาก พยายามในการทำงานที่มีความยากท้าทายให้สำเร็จ อดทนตั้งหน้าตั้งตาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอยู่ที่ จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว พยายามใน การควบคุมองค์การหรือมีความพยายามที่จะทำงานบรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีความอดทนต่อความเครียดและการใช้ อารมณ์ส่วนตัวของตนเอง ยอมส่งผลต่อบรรยากาศที่ดีในที่สุด

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 คู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความทะเยอทะยานกับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=.87$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เป็นเพราะไม่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานด้วยความพยายาม



และอดทนได้หรือมีความทะเยอทะยานมากนักน้อยเพียงใดการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านจะส่งผลต่อการบริหารงานให้อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Gindler (2005, p. 136) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศในโรงเรียนต่อความสำเร็จในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ บทบาทที่ชัดเจน การมีคุณค่าในตนเองและอาชีพ พฤติกรรมนักเรียน การสำนึกในความสำนึก และความคาดหวัง ส่งผลกระทบกับบรรยากาศในโรงเรียนของนักเรียน และยังมีตัวแปรภายนอกที่มีผลกระทบเกี่ยวข้อง ได้แก่ ความเกี่ยวข้องของพ่อแม่ในเรื่องการศึกษาของลูก สภาพครอบครัว สังคมเศรษฐกิจ สถานภาพทางการเงินของรัฐ และโครงสร้างของครอบครัว

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แนวทางการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

4.1 แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านความทะเยอทะยาน (Aspiration) และด้านความกระตือรือร้น (Energetic) มีความต้องการที่จะต้องพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เพื่อนำมาตั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ ตั้งเป้าหมาย และกำหนดภาระงานที่จะปฏิบัติให้ชัดเจน โดยอาศัยการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง การปฏิบัติงานควรได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย หากได้รับมอบหมายงานในเรื่องที่ไม่ชำนาญให้เรียนรู้จากหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไม่ชำนาญหรือเรียนรู้กับคนที่มีความรู้และประสบผลสำเร็จที่เป็นแบบอย่างได้

4.2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ได้มาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ได้แก่ ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ (Reward and Punishment) มีความต้องการที่จะต้องพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานของแต่ละคนตามบทบาทหน้าที่ และมีมาตรฐานเป็นผู้กำกับตามข้อตกลง กำหนดให้มีการประเมินผลงาน การสร้างและยอมรับตามข้อตกลงหรือเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดการประเมิน ดำเนินการอย่างรอบครอบให้ถูกต้องตามระเบียบ วินัยกฎหมาย ข้อบังคับ และเกิดความถูกต้องเป็นธรรม ก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการและเกิดความถูกต้องเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความพยายามและอดทน ไปใช้ในการบริหารบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นโดยผู้บริหารสถานศึกษาทำงานโดยมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เสร็จเรียบร้อยก่อนกำหนดเสมอ โดยมีความตั้งใจขยันทำงานและมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานโดยแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าผู้อื่น คิดว่างานทุกอย่างจะประสบผลสำเร็จก็ต้องด้วยความตั้งใจจริงไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวยให้ เมื่อได้รับมอบหมายที่ไม่มีความชำนาญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะพยายามเรียนรู้งานนั้นและปฏิบัติงานสำเร็จ หากทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาก็มีจิตใจที่ไม่เกิดความท้อถอยที่จะปฏิบัติงานนั้นต่อไป มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยหรือการหาข้อมูล เพื่อที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสำเร็จ ไปใช้ในการบริหารบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบในการทำงานจนประสบความสำเร็จ กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จของงาน ยึดมั่นในความคิดของตัวเองและทำงานจนจะสำเร็จบรรลุมาตรฐานของตนเองมากกว่ารางวัล ยอมรับความจริงและมีความรู้สึกลึกซึ้งใจเมื่อประสบความสำเร็จและไม่วิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลวนำข้อผิดพลาดและความล้มเหลวมาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป รับฟังคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่หลงในอำนาจของตัวเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นโดยทันทีที่ไม่ปล่อยให้เกิดความล้มเหลวซ้ำอีก

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความกระตือรือร้น ไปใช้ในการบริหารบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการแสดงความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ความอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน จิตใจแน่วแน่ในการทำงาน ไม่ท้อถอยต่อการทำงานที่มีความยากลำบาก พยายามในการทำงานที่มีความยากท้าทายให้สำเร็จ อดทนที่ต้งหน้าตั้งต่าทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่ท้อท่วไหว พยายามในการควบคุมองค์การหรือมีความพยายามที่จะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อดทนต่อความเครียดและการใช้อารมณ์ส่วนตัวของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

2.3 การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษากลนคร เขต 1 เท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น

เอกสารอ้างอิง

- กันทิมา ชัยอุดม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 23-34.
- กริตทิภาพัชร์ กษิตศ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*, 5(3), 15-22.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชัยศักดิ์ ขาวสังข์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอมือง จังหวัดยะลา. ใน *ลดาวัลย์ แก้วสินวล, การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 49, The 49th National and International Graduate research Conference ,2019: NGRC#49.* (น. 843-855). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดรรชนี จิตคำพ. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9* (น. 385-402) สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2. 19 สิงหาคม 2542.
- ภพกมล มุขศรี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วารสารวิทยาสาร, 114(1), 68-71.*
- สมพล จีระพรชัย. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน พ.ศ. 2561-2564 [เอกสาร]. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.*
- Ginder, David L. (2005). *The Impact of School Climatic on School Success. Thesis (Ed.D.) Immaculate College. Abstracts Online. Pub.No.AAT 3160505 Retrieved January 25, 2021, from Dissertation Abstracts Online. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9821558>.*
- Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Management.* Fishbein, Martin, Ed. New York: Wiley & Sons.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (2002). *Leadership and organizational climate.* New Jersey: Upper Saddle River.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis.* Tokyo: John Weather Hill.