

ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร
Organizational Factors and Motivational Factors in Relation to
Teachers' Performance in Opportunity Expansion Schools in Bangkok
Metropolitan Administration

จารุพันธ์ สิงห์เดช

นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E-mail: singdashjaruphan@gmail.com

ศิริรัตน์ ทองมีศรี

E-mail: sirirat.t@pnru.ac.th

อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Jaruphan Singdash

Student, Master of Education in Educational Administration,
Faculty of Education, Phranakhon Rajabhat University

Sirirat Tongmeesri

Lecturer, Master of Education in Educational Administration,
Faculty of Education, Phranakhon Rajabhat University

รับเข้า: 12 กุมภาพันธ์ 2565 แก้ไข: 8 มีนาคม 2565 ตอบรับ: 12 มีนาคม 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยองค์การ 2) ปัจจัยแรงจูงใจ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 341 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถาม ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยองค์การ มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 2 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยองค์การได้ประมาณร้อยละ 76.361 โดยนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด 10.170 2) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้ง 4 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจได้ประมาณร้อยละ 76.506 โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด เท่ากับ 22.158 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ($r=.83$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการปฏิบัติงานของครู ($r=.80$) และ 4) ปัจจัยองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู พบว่า มี 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The objectives of this research were to study organizational factors, motivation factors, and the relationship between organizational factors, motivation factors, and teachers' performance in opportunity expansion schools under the jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration. A sample were 341 teachers selected by stratified random sampling. The research tool was a questionnaire with a confidence level of .981. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, exploratory component analysis, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The results showed that 1) Organizational factors consisted of 2 components including policy and school administration, and organizational culture. Both components explained about 76.361% of the variance of organizational factors by policy and school administration. The highest component weight was 10.170. 2) Motivation factors consisted of 4 components including perceived support from the organization, relationship with supervisors, self-efficacy, and relationship with colleagues. All 4 components explained the

variance of motivation factor about 76.506%. The perceived support from the organization was the highest component weight equal to 22.158. And 3) the relationship among organizational factors, motivational factors, and teacher performance, was found that every pair of variables had a positive correlation with teacher performance. There was a statistical significance at the .01 level. The high-level positive correlation was the relationship between supervisors and perceived organizational support ($r=.83$) and the high-level positive correlation relatively high was the relationship with colleagues and teacher's performance ($r=.80$) and 4) Organizational factors and motivational factors related to teachers' performance were found in 4 aspects including relationships with colleagues; recognition of organizational support; organizational culture; and self-efficacy. These were able to predict the performance of teachers in the opportunity expansion schools at 77% with a statistical significance at the .01 level.

Keywords: organizational factors, motivational factors, teacher performance, opportunity expansion school

บทนำ

คุณภาพของประชากรของประเทศขึ้นอยู่กับการศึกษา คุณภาพการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับครู ครูไม่ใช่เพียงผู้สอนให้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ครูที่แท้ต้องทำหน้าที่ชี้ถูกผิด อบรมสั่งสอนคุณธรรม เพื่อยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์ให้สูงขึ้นด้วย เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2544: 12) เหตุนี้หากปัญหาต่าง ๆ ของครู ไม่ได้รับการแก้ไข ที่ถูกต้อง ย่อมเกิดผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างแน่นอน ฉะนั้นการแก้ปัญหาให้กับครู คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและต้นสังกัดของครูต้องสร้างปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดแก่ครู ดังที่ นรา สมประสงค์ (2548: 118) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วคนมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอ อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้น การสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในหน่วยงาน จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะหากบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรดี ๆ ที่มีคุณภาพที่ได้มาอาจเสื่อมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

เนื่องด้วยกรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนในสังกัดได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรุงเทพมหานครด้านการศึกษาอย่างเพียงพอ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

จัดการ มีเทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและทันสมัย รวมทั้งอยู่ในจุดศูนย์รวมความเจริญทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา, 2563: 65) แต่อย่างไรก็ดีในความพร้อมและความทันสมัยในด้านเทคโนโลยี ก็มีปัญหาอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรนั้นคือสถานการณ์ทั่วโลกที่เกิดการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นมา ส่งผลต่อระบบการศึกษาภายในองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างมาก สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครจึงต้องมีการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่ที่ได้รับสอดคล้องกับมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด นำนโยบายถ่ายทอดสู่โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นนโยบายจัดสอนแบบผสมผสาน 5 On ได้แก่ On Line, On Air, On Hand, On Site และ On School Line ส่งผลให้นักเรียนและสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน รวมถึงครูผู้สอนที่ได้รับผลกระทบในเชิงบวก คือ โอกาสที่ครูได้เรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ และเชิงลบคือภาระงานที่มากขึ้นเนื่องจากต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ จากที่เคยสอนในห้องเรียนอย่างเดียว ข้อมูลจากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2564-2569 พบว่า ครูมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนและขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ ขาดสิ่งจูงใจ และการสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น ขาดระบบและกลไกในการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งการลาออก และการโอนกลับภูมิลำเนาของครูส่งผลกระทบต่อภาระงานขาดแคลนครูผู้สอน อีกทั้งโครงสร้างการบริหารที่มีหลายระดับ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า รวมถึงขาดนโยบายส่งเสริมการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (สำนักการศึกษา, 2563: 66)

จากสภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครข้างต้น จึงส่งผลกระทบต่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการศึกษาที่มีการขยายการจัดการศึกษาจากระดับประถมศึกษา ไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาที่ครอบคลุมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเยาวชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นการรวมกันของการจัดระบบการศึกษาสองระบบ ให้มาอยู่ในองค์กรเดียวกัน จึงเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องบริหารจัดการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างกันของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา อีกทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนก็ต้องปฏิบัติงานพร้อมกันทั้งสองระบบ รวมถึงการจัดการเรียนการสอนจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ครูต้องจัดการเรียนการสอนในหลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบ Online และ Onsite ซึ่งครูควรได้ทำงานตรงตามสาขาวิชาและระดับชั้นที่ตนเองศึกษามา เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ออกแบบงานสอนตามรายวิชาที่ตนถนัด เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ที่ถูกต้องจากครูที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ แต่การบริหารงานบุคคลโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่ได้แยกการบริหารของระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาออกจากกัน ส่งผลให้การบริหารจัดการบุคลากรใน

โรงเรียนเกิดความซ้ำซ้อนของโครงสร้างการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทัศน์ ฝักเจริญผล และคณะ (2563: 44-61) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส COVID-19 พบว่า สิ่งที่ครูอยากให้โรงเรียนและภาครัฐสนับสนุน คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับการจัดการเรียนออนไลน์ งบประมาณสำหรับการจัดทำบทเรียนออนไลน์ และโครงสร้างพื้นฐานสำหรับอุปกรณ์สื่อสาร จากที่กล่าวข้างต้นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของครูก็ได้มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พุทธศักราช 2563 เปรียบเสมือนการวัดการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้นการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของครูในปีการศึกษา 2563-2564 ที่มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่เนื่องจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจหรือไม่ จึงสนใจศึกษาในเรื่อง ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เป็นแนวทางในการกระตุ้นและส่งเสริมครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาต่อไป

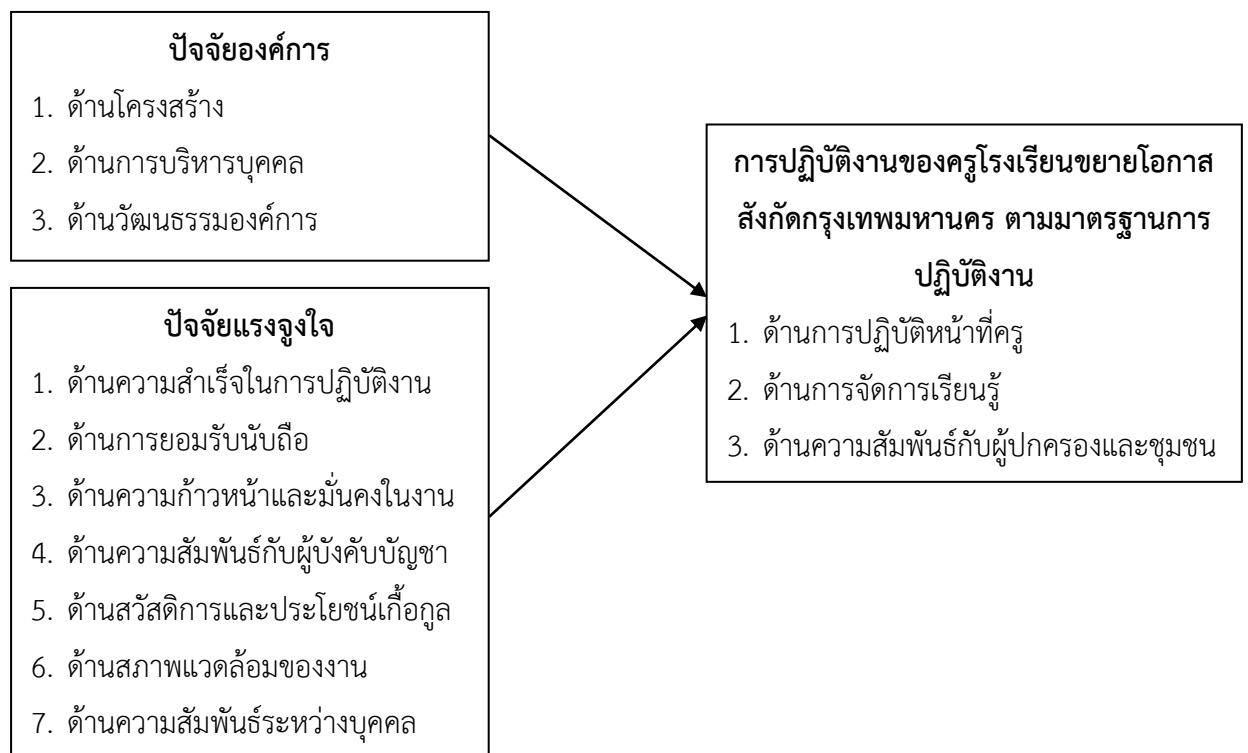
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์การในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดปัจจัยองค์การจากเอกสารของ สมใจ ลักษณะ (2552); สมยศ นาวีการ (2543); จิตติมา อัครดิติพงษ์ (2556); Steers, R.M., and Porter, L. (1979) สรุปได้ 3 ด้าน 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านการบริหารบุคคล และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์การ และได้สังเคราะห์แนวคิด

ปัจจัยแรงจูงใจ จาก ธนวัฒน์ ตั้งวงศ์เจริญ (2539); ภูซังค์ บุญอภัย (2549); Herzberg (1959); Alderfer (1972) สรุปได้ 7 ด้าน 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 6) ด้านสภาพแวดล้อมของงาน และ 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในส่วนการปฏิบัติงานของครูใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจากสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเขตการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร 6 เขต มีจำนวนประชากรทั้งหมด 3,123 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อีริวดี เอกะกุล, 2543) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามกลุ่มเขตการบริหารทั้ง 6 เขต

ต่อจากนั้น ทำการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลากโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดกรุงเทพมหานครตามกลุ่มเขตการบริหารจากจำนวน 46 โรงเรียน ได้จำนวน 17 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขั้นตอนการสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา หลักเกณฑ์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครู
2. สร้างแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาสร้างขึ้น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยองค์การในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร และตอนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ขั้นตอนการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบเนื้อหาและสำนวนการใช้ภาษาตลอดจนความถูกต้อง ให้มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยข้อคำถามทุกข้อได้รับค่า IOC ตั้งแต่ 0.80–1.00 ทุกข้อ ถือว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมจำนวน 30 คน เพื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951: 297) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
5. แก้ไขปรับปรุง และจัดทำแบบสอบถาม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล
6. ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของแบบสอบถามปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยดังนี้

1. ทำหนังสือจากวิทยาลัยฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขต ประกอบไปด้วย 12 เขต ได้แก่ สำนักงานเขตดินแดงและสำนักงานเขตห้วยขวาง ซึ่งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพกลาง สำนักงานเขตคลองเตย สำนักงานเขตวัฒนา และสำนักงานเขตบางนา ซึ่งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพใต้ สำนักงานเขตดอนเมืองและสำนักงานเขตบางเขน ซึ่งอยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ สำนักงานเขตบึงกุ่ม สำนักงานเขตคลองสามวา และสำนักงานเขตมีนบุรี ซึ่งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สำนักงานเขตจอมทอง ซึ่งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ และสำนักงานเขตภาษีเจริญ ซึ่งอยู่ในกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ซึ่ง

ครอบคลุมทั้ง 6 กลุ่มเขตบริหารงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนขยายโอกาส ที่อยู่ในสังกัดของแต่ละเขต

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Google Forms ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบ พร้อมทั้งนำเสนอ <https://forms.gle/ypSDcJ995Gr7FP7DA> และ QRCode แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพร้อมกับเอกสารขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 341 ได้กลับมา จำนวน 341 คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ

5. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วนำไปแปลผล โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20-0.41 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 ความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยองค์การ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของปัจจัยองค์การที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์รับได้ทางสถิติ จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารโรงเรียน และด้านวัฒนธรรมองค์การมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของปัจจัยองค์การที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในเกณฑ์รับได้ทางสถิติ ได้แก่ ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการรับรู้ความสามารถของตน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานรวมเป็น 6 องค์ประกอบ แล้วนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

7. การวิเคราะห์ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปดังนี้

1.1 องค์ประกอบของปัจจัยองค์การได้ทั้งหมด 2 องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยองค์การ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	10.170	67.801	67.801
2	1.284	8.560	76.361

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยองค์การ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 นโยบายและการบริหารโรงเรียน (X1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 10.170 ค่าร้อยละของความแปรปรวน 67.801 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ (X2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.284 ค่าร้อยละของความแปรปรวน 8.506 ทั้ง 2 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยองค์การได้ร้อยละ 76.361

1.2 องค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	22.158	63.308	63.308
2	2.009	5.741	69.049
3	1.422	4.064	73.113
4	1.188	3.393	76.506

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยแรงจูงใจ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X3) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 22.158 ค่าร้อยละความแปรปรวน 63.308 องค์ประกอบที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 2.009 ค่าร้อยละความแปรปรวน 5.741 องค์ประกอบที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตน (X5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.422 ค่าร้อยละความแปรปรวน 4.064 และองค์ประกอบที่ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 1.188 ค่าร้อยละความแปรปรวน 3.393 ทั้ง 4 องค์ประกอบอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยแรงจูงใจได้ร้อยละ 76.506

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 Correlation Matrix ปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X1	1						
X2	.77**	1					
X3	.72**	.65**	1				
X4	.72**	.68**	.83**	1			
X5	.64**	.67**	.66**	.70**	1		
X6	.60**	.61**	.72**	.76**	.70**	1	
Y	.64**	.67**	.74**	.72**	.70**	.80**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=.83$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการปฏิบัติงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.80$) ซึ่งทั้งสองคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าความสัมพันธ์ภายในของคู่อื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

อันดับ ที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.
1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X6)	.400	.036	.459	11.214	.000**
2	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X3)	.197	.034	.234	5.737	.000**
3	วัฒนธรรมองค์การ (X2)	.127	.030	.164	4.289	.000**
4	การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X5)	.129	.036	.146	3.613	.000**
R = .88 R ² = .77 R ² _{adj} = .77 SE _{est} = .293 F = 693.777 α = .718						

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจมี 4 ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวพยากรณ์ที่การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ .77 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77

อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยองค์การโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยองค์การมี 2 องค์ประกอบ

1.1 นโยบายและการบริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่ 1 ของปัจจัยองค์การ จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบครูได้ให้ความสำคัญกับการ

มอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม มาเป็นอันดับแรก เป็นไปได้ว่า การมอบหมายงานภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดเรียนการสอนและงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งในที่นี้การมอบหมายงานให้ครูด้วยความเป็นธรรม หมายถึง การมอบหมายงานตามทักษะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในโรงเรียนมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการมอบหมายงานคือการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ผู้อื่นไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มอบหมายงานต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ความถนัดเฉพาะตัว และปริมาณงานที่ครูได้รับมอบหมายนั้นมากหรือน้อยเกินไปหรือไม่ จึงจะเป็นการมอบหมายงานด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง (2558: 161) พบว่า การใช้เวลาปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือ ครูต้องทำงานของกลุ่มบริหารอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานโภชนาการ ฯลฯ จะส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

1.2 วัฒนธรรมองค์การ เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของปัจจัยองค์การจากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ครูได้ให้ความสำคัญกับการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของทุกคน มาเป็นอันดับแรก เป็นไปได้ว่า การจัดบรรยากาศการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู จะส่งผลให้บรรยากาศของโรงเรียนน่าอยู่และสามารถส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของครูทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Olivier (2016: 18) พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุด ต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

2. จากการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของปัจจัยแรงจูงใจโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบของปัจจัยองค์การมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ องค์ประกอบที่ 1 ของปัจจัยแรงจูงใจ จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ครูได้ให้ความสำคัญกับ ความรู้สึกพอใจเมื่อโรงเรียนมีบ้านพักให้ครูอย่างเพียงพอและเหมาะสม มาเป็นอันดับแรก เป็นไปได้ว่าครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องเผชิญกับภาวะทางเศรษฐกิจจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น แต่ระบบเงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของครูโดยทั่วไปเป็นระบบเดียวกันไม่ได้มีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร แซ่ตัน (2553: 80) พบว่า การบริการบ้านพักอาศัยโดยไม่เสียค่าเช่า เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการในด้านความมั่นคงปลอดภัย ที่ได้ใช้น้อยมากแต่ก็เป็นสวัสดิการที่ครูมีความต้องการมากที่สุด

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบที่ 2 ของปัจจัยแรงจูงใจ จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ครูได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลความดีความชอบตามเกณฑ์อย่างตรงไปตรงมา เป็นอันดับแรก อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับการมอบหมายงานเพื่อ

ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การสร้างแรงจูงใจคือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูถือเป็นภารกิจที่สำคัญมากในกระบวนการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นประภาภรณ์ กุลสุวรรณ (2560: 635-649) พบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกส่วนมีความสำคัญ ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นองค์ประกอบที่ 3 ของปัจจัยแรงจูงใจจากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ครูได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกลึกซึ้งที่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานครูและการสอนออนไลน์ในช่วงภาวะวิกฤติการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 เป็นอันดับแรก เป็นไปได้ว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ต้องปรับตัวในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอน โดยปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สำหรับการเรียนแบบออนไลน์ไม่เสถียร ทำให้การสื่อสารระหว่างการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่องและไม่ราบรื่น นอกจากนั้นปัญหาอื่น ๆ ก็ยังมีปัญหาทางด้านการเงินของนักเรียนและการบริหารจัดการเวลากับการบ้านหลายวิชาของนักเรียนอีกด้วย ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ แต่ครูและนักเรียนก็ยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ เช่น ครูให้ใบความรู้และใบงานแก่นักเรียนสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาในเรื่องความพร้อมของอุปกรณ์การเรียนแบบออนไลน์ ครูผู้สอนจึงได้ทำการทบทวนและสอนเสริมให้กับนักเรียนกลุ่มดังกล่าวซ้ำอีกครั้งหลังจากเปิดเรียนเป็นปกติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตา พรหมวงศ์ (2564: 209-210) พบว่า ครูได้ประสบกับปัญหาด้านอุปกรณ์การสอน เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต และคู่มือการสอนสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เป็นต้น

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่ 4 ของปัจจัยแรงจูงใจ จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ครูได้ให้ความสำคัญกับความรู้สึกลึกซึ้งเมื่อได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มาเป็นอันดับแรก มีแนวโน้มว่า ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการปฏิบัติงานย่อมต้องมีการทำงานเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ และมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ทั้งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน หรือการติดต่อประสานงานต่าง ๆ ที่ต้องได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559: 70-79) พบว่า ในการทำงานเพื่อให้มีเป้าหมายเดียวกัน คือ คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์การ

ทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่ได้รับผิดชอบอย่างแจ่มชัด และคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสองคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าความสัมพันธ์ภายในของคู่อื่น

3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานของครูจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์การผ่านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีศักยภาพของครู ครูก็จะรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไมตรี จันทรา (2554: 89) พบว่า ปัจจัยการบริหาร 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ด้านการจัดการ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน

3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับการปฏิบัติงานของครูเป็นเช่นนี้เพราะในการปฏิบัติงานในองค์การไม่ใช้ระบบการทำงานแบบคนเดียว การปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ต้องมีการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์หรือองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะปฏิสัมพันธ์ที่ดีเป็นบ่อเกิดของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลประโยชน์ให้กับทั้งตนเองและองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gayomale (2020: online) พบว่า ปัจจัยจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวบ่งชี้ปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานครู ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

4. ปัจจัยองค์การและปัจจัยแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 องค์ประกอบ มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ครูต้องปฏิบัติงานภายใต้การระบาดของไวรัสโควิด 2019 จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ในการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนประสบการณ์จัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ จึงคาดหวังให้องค์การและต้นสังกัดให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดบรรยากาศการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจและจัดการ

เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ เนื่องจำนงค์ (163-172) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู มี 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี ศักดิ์ศรี (2561: 71-82) พบว่า การปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 และ 0.26 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมื่อครูแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อครูมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย วัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพร เจริญลักษณ์ 2562: 634-647) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่คล้อยตามกัน โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ปฏิบัติตนโดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับผลวิจัยของ อเททยา แก้วศรีหา (2558: 57-66) พบว่า แรงจูงใจกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการสอน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยองค์กร ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์รองลงมาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นต้นสังกัดควรส่งเสริมความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสนับสนุนครูผ่านการจัดสวัสดิการต่างๆ โดยต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของครู ซึ่งที่พักอาศัย และความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต เช่น ส่งเสริมโครงการบ้านพักของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และการปรับเพิ่มเงินเดือนขั้นต่ำของครูเนื่องจากสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นต้น เพื่อสร้างความรับรู้ต่อครูว่าองค์กรมองเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารและต้นสังกัดควรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในสังกัดกรุงเทพมหานคร เช่น มีการส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในสังกัด เป็นการเสริมสร้างความ

สามัคคีให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษางานวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่มีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง อยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับการปฏิบัติงานของครู
2. นักวิจัยที่สนใจทำการวิจัยในกลุ่มสังกัดอื่น อาจทำการศึกษากับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ เพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จิตติมา อัครดิพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนวัฒน์ ตั้งวงศ์เจริญ. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นรา สมประสงค์. (2548). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิ่นประภากรณ์ กุลสุวรรณ. (2560). แนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้าน บางกะปิ. วารสารทางการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 12(4): 635–649.
- พรชัย เทพปัญญา. (2561). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(2): 476–492.
- พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2558). การวิเคราะห์ผลของการใช้เวลาในการปฏิบัติภาระงานสอนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ภักพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ภุชงค์ บุญอภัย. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูชายแดนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.**
- ไมตรี จันทรา. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองปากพอง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.**
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วรวรรณ เนื่องจำนงค์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอครีราช จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(76): 163–170.**
- ววรรณพร แซ่ตัน. (2553). **สวัสดิการสำหรับครูในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตบางแค. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- วิทัศน์ ฝักเจริญผล และคณะ. (2563). **ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส COVID-19. วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 4(1): 44-61.**
- วิธิตา พรหมวงศ์. (2564). **สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(40): 200-213.**
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.**
- สุนทร ศักดิ์ศรี. (2561). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรต้นกลาง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(1): 125–143.**
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). **21 ปี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.**

- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). **คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานการศึกษา**. ค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2564, จาก www.bangkokeducation.in.th.
- อเทตยา แก้วศรีหา และคณะ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. **วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์**, 10(2): 57-66.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence related ness and growth**. New York: Free Press.
- Cronbach, L.J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. **Psychometrika**, 16(3): 297-334.
- Dianne F. Olivier. (2016). **Teacher Personal and school Culture Characteristics in Effective School: Toward a Model of Professional Learning Communicate**. Retrieved on May, 15th, 2016, from https://digitalcommons.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1302&context=gradschool_disstheses
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Mavic Gayomale- Sala. (2020). *Motivational Factors in Relation to Teachers' Performance*. **Journal of Social Science and Humanities Research**, 5(5): 1-26.
- Mowday, R., Steers, R.M., & Porter, L. (1979). *The measurement of organizational commitment*. **Journal of Vocational Behavior**, 14: 224-247.