

รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 1

THE COMMUNICATION PATTERNS IN SCHOOL AFFECTING THE
TEACHER WORK MOTIVATION IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1



¹พงศกร ดอนศรี และ ²ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล

¹Phongsakorn Donsri and ²Tippaporn Mahasinpaisan

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ประเทศไทย

Panyapiwat Institute of Management, Thailand.

¹toomtarm.donsri@gmail.com

Received: October 27, 2024; **Revised :**November 23, 2024; **Accepted :**December 28,2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ศึกษารูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูจำนวน 357 คน ที่ได้มาจากสุ่มการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 และ 0.965 ตามลำดับ สถิติการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษา

¹ นักศึกษา สาขาภาวะผู้นำและการบริหารการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

โรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูได้ร้อยละ 55.9 (มีค่า $R^2 = .559$) ซึ่งรูปแบบการสื่อสารด้านล่างขึ้นสู่บนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูมากที่สุด และรูปแบบการสื่อสารแบบสุ่มมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

คำสำคัญ : รูปแบบการสื่อสาร, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานของข้าราชการครู , สพม กท.1

Abstract

The objectives of research are 1) To study the degree of communication patterns in school. 2) To study the degree of the teacher work motivation 3) to study communication patterns in school affecting the teacher work motivation. The Sample consisted 357 teachers form stratified random sampling. The research instrument were questionnaires about communication patterns in school and teacher work motivation which the reliability were 0.956 and 0.965 consecutively. The data were analyzed by frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and were examined hypothesis with Multiple regression analysis by Stepwise Method. The result of research found that 1) The communication patterns in school were in high level. 2) The level of the teacher work motivation were in high level. 3) The Communication Patterns in School affecting the Teacher Work Motivation at the statistically significant level of .05. This can predict 55.9 percent ($R^2 = .559$), the Upward Communication has the greatest impact on teachers work motivation. Meanwhile, Probability chain communication was negatively related to teachers work motivation.

Keywords: Communication patterns, Teacher work motivation, Teacher work performance, Sesao 1

บทนำ

ครู คือ ทรัพยากรที่สำคัญในสถานศึกษา และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมในสถานศึกษาต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงอาจกล่าวได้ว่า ครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร “การบริหารทรัพยากรครู” ถือเป็นเรื่อง que ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างมาก จากการศึกษาของ พิเชษฐ์ สร้อยทอง วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารภรณ์ และมณฑป ไชยชิต, 2561 พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาในความดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีสภาพและบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของครูภายในสถานศึกษา โดยพบว่า ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษาของตนเองสูง ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทอุทิศร่างกายของตนเองในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและบำรุงแรงจูงใจที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

การเสริมสร้างและสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันตามแนวทางยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา ข้อที่ 6.5 เรื่องระบบบริหารงานครูและบุคลากรทางการศึกษา นั้นต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน อย่างเต็มศักยภาพและมีความเป็นธรรม ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ.2560–2579 ดังนั้นแรงจูงใจของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อีกทั้งแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูซึ่งเป็นบุคคลผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ (ธนพรธ อนุเวช, 2564, น. 131) หากครูไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ จนเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยช้า ไม่ตั้งใจทำงาน ล้วนเป็นมูลเหตุที่เกิดจากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานลดลง อาจก่อให้เกิดปัญหาในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้ (พัชรี พันธ์แดงไทย, 2564, น. 77) เพราะฉะนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของครู ทำให้เกิดความกระตือรือร้น ครูสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ ตามที่กำหนดไว้ (จุติพร จินาพันธ์ และ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล, 2560)

รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่มีความสำคัญในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ให้สามารถดำเนินไปตามเป้าหมาย จากหลักฐานทางการศึกษาของ กนกพร ทองดอนใหม่ และมาริษา สุจิตวนิช (2564) กล่าวว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรคือการสื่อสารที่เป็นระบบเพื่อแจ้งข่าวสาร กฎระเบียบ การถ่ายทอดนโยบายการบริหาร และคำสั่ง

ปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่ารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ พนิดา เกรียงทิพย์ และสุรมงคล นิ้มจิตต์ (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมขององค์กรไปได้ตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการผิดพลาดทางการสื่อสารไปยังผู้รับสาร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการศึกษาของ พงศพัฒน์ พลพัฒน์กุล และภารดี อนันต์นาวิ (2557) ได้กล่าวว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีรูปแบบการสื่อสารที่เป็นไปตามลักษณะโครงสร้างของโรงเรียน ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากฝ่ายบริหารลงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะการแจ้งนโยบาย การแจกแจงภาระงานต่างๆ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจในงานมากขึ้น และรูปแบบการสื่อสารล่างขึ้นบน (Upward Communication) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องของข่าวสารที่ได้มาจากฝ่ายบริหาร ที่มีลักษณะการสื่อสารแบบย้อนกลับเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รูปแบบการสื่อสารทั้งสองนี้มีการไหลของข่าวสารผ่านช่องทางที่เป็นทางการ อีกทั้งยังพบว่ารูปแบบการสื่อสารเถาวัล (Grapevine Communication) ซึ่งเป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการปรากฏขึ้นในการสื่อสารภายในโรงเรียนเสมอ เช่น การสื่อสารของฝ่ายหรือหน่วยงานต่างๆ ภายในโรงเรียน จากผลการศึกษารูปแบบการศึกษาโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดขนาดใหญ่พิเศษที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว เป็นไปตามแนวคิดรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรของ Goldhaber (1993) ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ และรูปแบบการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ อรสา สถาพงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาการสื่อสารในสถานศึกษา โดยพบว่า การสื่อสารในสถานศึกษามีผลต่อการทำงานของครู ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิดเชิงบวก พฤติกรรม ทัศนคติต่องาน ขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานครู

จากข้อมูลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อให้ได้ข้อมูลในการบริหารการศึกษาสถานศึกษาด้านรูปแบบการสื่อสารและบริบทที่เกี่ยวข้องในสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะสามารถใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นประโยชน์ในการวางแผนพร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 ทั้งสิ้น 67 โรงเรียน มีจำนวน 4,831 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีจำนวน 357 คน จากการเปิดตารางสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในสมชาย วรภิเษมสกุล, ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2554, น.174 – 175) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มโดยการจับฉลากตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละประเภทโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีแนวคิดรูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Goldhaber (1993) ได้แก่ การสื่อสารที่เป็นทางการ ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสารแบบด้านบนลงสู่ด้านล่าง รูปแบบการสื่อสารแบบด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน รูปแบบการสื่อสารในแนวนอน รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารแบบโซ่เส้นเดียว รูปแบบการสื่อสารแบบกลุ่มนิเทศ รูปแบบการสื่อสารแบบสุ่ม รูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีแนวคิดรูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Goldhaber (1993) ได้แก่ การสื่อสารที่เป็นทางการ ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสารแบบด้านบนลงสู่ด้านล่าง รูปแบบการสื่อสารแบบด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน รูปแบบการสื่อสารในแนวนอน รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารแบบโซ่เส้นเดียว รูปแบบการสื่อสารแบบกลุ่มนิเทศา รูปแบบการสื่อสารแบบสุ่ม รูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้เกณฑ์การวัดแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert Scale 5 ระดับ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินแบบสอบถามโดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 และ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.975

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สถิติพรรณนาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเทียบเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (อ้างถึงใน สมชาย วรภิเษมสกุล, 2554, น.229) ดังต่อไปนี้ 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน Stepwise Method

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการศึกษาโดยเรียงลำดับออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษา

รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การสื่อสารในแนวนอน	4.58	0.59	มากที่สุด
2. การสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน	4.30	0.69	มาก
3. การสื่อสารแบบด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน	4.29	0.73	มาก
4. การสื่อสารจากด้านบนลงสู่ด้านล่าง	4.01	0.67	มาก
5. การสื่อสารแบบโซ่เส้นเดียว	4.00	0.76	มาก
6. การสื่อสารแบบกลุ่มนิเทศ	3.93	0.85	มาก
7. การสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง	3.88	1.02	มาก
8. การสื่อสารแบบสุ่ม	2.83	1.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X} = 4.01$ อยู่ใน
ระดับมาก (Best, 1981) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.51 โดยที่การสื่อสารในแนวนอน มี
ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด การสื่อสารอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.30 – 3.88
ดังนี้ การสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) รองลงมา การสื่อสารแบบ
ด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.73) การสื่อสารจากด้านบนลงสู่ด้านล่าง ($\bar{X} = 4.01$,
S.D. = 0.67) การสื่อสารแบบโซ่เส้นเดียว ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.76) การสื่อสารแบบกลุ่มนิเทศ
ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) และการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง ($\bar{X} = 3.88$, S.D.
= 1.02) ซึ่งมีการสื่อสารแบบสุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = 1.28)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะของงาน ความปลอดภัยและความรับผิดชอบ	4.36	0.59	มาก
2. ด้านการยอมรับและนับถือ	4.35	0.64	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.33	0.63	มาก
4. ด้านความสำเร็จ	4.30	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทน	4.23	0.66	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม $\bar{X} = 4.31$ อยู่ในระดับมาก (Best, 1981) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $S.D. = 0.53$ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ความปลอดภัยและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.59$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับและนับถือ ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.64$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.63$) ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.59$) และด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.66$) ตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์รูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	Zero-order Correlation	Tolerance	VIF
(Constant)	1.091	.168		6.478			
X ₂	.249	.037	.342	6.600**	.674	.476	2.102
X ₃	.220	.043	.246	5.152**	.593	.549	1.822
X ₁	.127	.032	.160	4.022**	.431	.790	1.266
X ₄	.108	.040	.140	2.729*	.587	.478	2.093
X ₈	.044	.021	.084	2.125*	.084	.802	1.247
R = .748 R ² = .559 SEE = .3545 F = 89.024 Sig. of F = <0.001							

** หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ .01 , *หมายความว่าสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวนทั้งสิ้น 5 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน(X₂) รูปแบบการสื่อสารในแนวนอน(X₃) รูปแบบการสื่อสารด้านบนลงสู่ด้านล่าง(X₁) รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน(X₄) และรูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง(X₈) ตามลำดับ โดยตัวแปรอิสระมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.748 สามารถพยากรณ์รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูได้ร้อยละ 55.9 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.3534

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบการสื่อสารด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน(X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด เท่ากับ B = 0.249 และ Beta = 0.342 รองมาคือ รูปแบบการสื่อสารในแนวนอน(X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ B = 0.220

และ $Beta = 0.246$ รูปแบบการสื่อสารด้านบนลงสู่ด้านล่าง(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ $B = 0.127$ และ $Beta = 0.160$ รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน(X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ $B = 0.108$ และ $Beta = 0.140$ และรูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง(X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ $B = 0.044$ และ $Beta = 0.084$

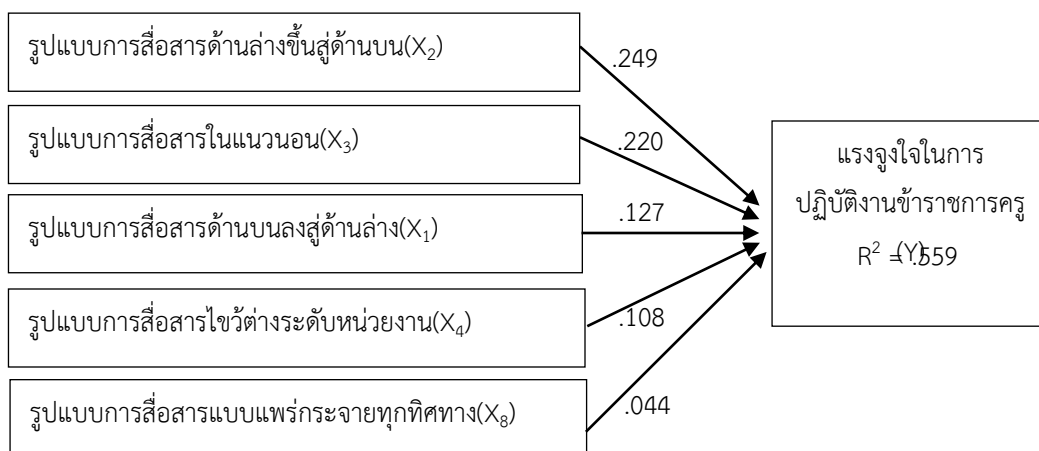
ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) พบว่า ค่า Tolerance เท่ากับ 0.476, 0.549, 0.790, 0.478 และ 0.802 มีค่าไม่น้อยกว่า 0.20 (Menard, 1995) และ ค่า VIF เท่ากับ 2.102, 1.822, 1.266, 2.093 และ 1.247 มีค่าไม่เกิน 10 (อนุวัติ คุณแก้ว, 2562, น.429) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ดังนั้นสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.091 + 0.249X_2 + 0.220X_3 + 0.127X_1 + 0.108X_4 + 0.044X_8$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.342X_2 + 0.246X_3 + 0.160X_1 + 0.140X_4 + 0.084X_8$$



อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1 ระดับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

จากผลการศึกษาพบว่าระดับรูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในแนวนอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือรูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน รูปแบบการสื่อสารแบบด้านล่าง ขึ้นสู่ด้านบน รูปแบบการสื่อสารจากด้านบนลงสู่ด้านล่าง รูปแบบการสื่อสารแบบโซ่เส้นเดียว รูปแบบการสื่อสารแบบกลุ่มนิเทศ และรูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทางอยู่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากตามลำดับ โดยมีรูปแบบการสื่อสารแบบสุ่มมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์อาจเกิดจากสภาพบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการเป็นจำนวนมาก โดยคิดเป็นอัตราส่วนเก้าต่อสิบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566) จึงอาจทำให้เกิดพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษารวมถึงทำให้มีการสื่อสารในระดับเดียวกันมากที่สุด โดยรูปแบบการสื่อสารมีลักษณะเป็นการแจ้งและรับข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผลการศึกษาดังกล่าวนี้นสอดคล้องกับคำอธิบายของเสนาะ ตีเยาว์ (2541, น. 17 – 18) ที่ชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการสื่อสารในองค์การเป็นการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในองค์การและการสื่อสารในแนวนอนระหว่างสมาชิกที่อยู่ในระดับเดียวกันเป็นรูปแบบการสื่อสารที่สำคัญที่สุดขององค์การ และจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากที่สุด

ผลการศึกษาในครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมและแนวคิดการสื่อสารของคนในองค์การมีอิทธิพลต่อการสื่อสารในองค์การ ดังนี้ ญัตติชุตดา วิจิตรจามรี (2553, น.81) ระบุว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรต่างขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร รูปแบบการบริหารองค์กร และบริบทขององค์กร ในทำนองเดียวกัน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของรุ่งรัตน์ พุทธิพงษ์ (2559) ที่ให้ข้อค้นพบว่า รูปแบบการสื่อสารภายในสำนักงานเขตวัฒนามีการสื่อสารแบบแนวนอนมากที่สุด รองลงมาคือการสื่อสารแบบข้ามสายงาน ยังสอดคล้องผลการวิจัยของณัฐกร กิรติลาภิน (2560) ได้ศึกษารูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภายในองค์กรโรงพยาบาลบ้านแพ้วมีการใช้การสื่อสารแบบแนวนอนมากที่สุด รองลงมา รูปแบบการสื่อสารบนลงล่าง รูปแบบการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับตามลำดับ และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ศิริเพ็ญ วินิจรักษา (2560) ได้ศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีการสื่อสารแบบไขว้มากที่สุด รองลงมา การสื่อสารแนวนอน การสื่อสารจากล่างขึ้นบนและการสื่อสารจากบนลงล่างตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สภาพองค์กรในรายงานแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (2566, น.36) ที่พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาคุณภาพในการทำงานตามบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ข้ามกลุ่มงานได้

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า อยู่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูเป็นรายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงาน ความปลอดภัยและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับและนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และในขณะที่ด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทนมีค่าน้อยสุดตามลำดับ ทั้งนี้อาจเกิดจาก สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการบริหารโดยการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของครู ผลที่ได้คือ ทำให้ครูสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดการยอมรับชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 นี้มีเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้วยนโยบายพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (2566 – 2570) โดยให้สถานศึกษาในสังกัดเร่งรัดปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังส่งเสริมมาตรการการดูแลความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านร่างกาย และด้านจิตใจให้นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลที่ได้คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับรู้ถึงความปลอดภัยในขณะที่มาปฏิบัติงาน จึงเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการที่จะมาทำงาน ดังทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (1943) ได้กล่าวว่า ความต้องการทางความปลอดภัยเป็นหนึ่งในความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนที่ต้องการได้รับความป้องกันจากภัยอันตรายต่างๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อเกิดความปลอดภัยในชีวิต เมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959, p.11 – 12) ที่ได้กล่าว บุคลากรจะสามารถบรรลุถึงความสำเร็จและมีความสุขความพึงพอใจในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อ ต้องได้รับการสนับสนุนจาก

ปัจจัยสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวกและมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสสำหรับความก้าวหน้า

ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ นฤมาศ ศาลาคาม และรัตนา กาจญณพันธ์ (2564) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการจูงใจด้วยงาน ด้านจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราพร เนืองนนท์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ด้านผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ จุติพร จินาพันธ์ (2560) ศึกษา แรงจูงใจครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนพรพร อนุเวช (2564) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ จะเห็นได้ว่าลำดับการเสริมสร้างแรงจูงในการปฏิบัติงานครูมีความแตกต่างกันขึ้นกับบริบทสถานศึกษา สภาพแวดล้อม สถานการณ์และช่วงเวลาต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ดังที่รัตติกรณ์ จงวิลาส (2561, น.124 – 125) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เนื่องจาก ทำให้เกิดความสุขในขณะที่ได้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อความทุ่มเทในงาน อีกทั้งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนความร่วมมือเกิดการและป้องกันปัญหาต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพสิทธิผลและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด

3 รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

รูปแบบการสื่อสารในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาพรวม พบว่า มี 5 ด้าน คือ รูปแบบการสื่อสารด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน รูปแบบการสื่อสารในแนวนอน รูปแบบการสื่อสารด้านบนลงสู่ด้านล่าง รูปแบบการสื่อสารไขว้ต่างระดับหน่วยงาน และรูปแบบการสื่อสารแบบแพร่กระจายทุกทิศทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการสื่อสารทั้ง 5 ด้าน มีส่วนสำคัญต่อการสื่อสารภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและความชัดเจนในการถ่ายทอดข้อมูลให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านนโยบาย กลยุทธ์ อุดมการณ์ขององค์กร การมอบหมายงาน การสั่งการ ตลอดจนวิธีการดำเนินการต่างๆ เมื่อครูเกิดความเข้าใจจึงสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้คือ ครูเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจพร้อมที่จะทุ่มเท อุทิศตนในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีร ชัยสุทธิ (2564) พบว่า การสื่อสารจากด้านล่างขึ้นสู่ด้านบน การสื่อสารในระดับเดียวกัน การสื่อสารแบบข้ามสายงาน และการสื่อสารแบบด้านบนลงสู่ด้านล่าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจและเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจทางการสื่อสารให้แก่บุคลากรภายในองค์การการศึกษาที่เป็นทางการด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Aryunani Pramasitaningdyah and Kuku Sinduwiatmo (2021) ศึกษา หลักการของรูปแบบการสื่อสารในองค์กรในการจูงใจพนักงาน: การศึกษาในบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า รูปแบบการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กในประเทศอินโดนีเซีย โดยพนักงานมีขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ ผลการปฏิบัติและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Muhammad Romadhoni Damanik and Muhammad Alfikri (2022) ศึกษา รูปแบบการสื่อสารในองค์กรในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท PT Indonesia Asahan Aluminium พบว่า รูปแบบการสื่อสารในบริษัท PT Indonesia Asahan Aluminium คือ รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารบนลงล่าง รูปแบบการสื่อสารล่างขึ้นบน และรูปแบบการสื่อสารในแนวนอน อีกทั้งรูปแบบการสื่อสารไม่เป็นทางการเกิดขึ้นในขณะที่มีการสื่อสารที่เป็นทางการส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีปัจจัยขัดขวางการสื่อสารในการเพิ่มแรงจูงใจ ได้แก่ ข้อความข่าวสาร สิ่งรบกวน ช่องทางการสื่อสาร ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร ภาษาและสัญลักษณ์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

รูปแบบการสื่อสารล่างขึ้นสู่ด้านบนมีสำคัญและส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู มากที่สุด นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ได้แก่ การสื่อสาร ไขว้ต่างระดับหน่วยงาน การสื่อสารแบบบนลงสู่ด้านล่าง และการสื่อสารในแนวนอน ทั้งนี้ควร หลีกเลี่ยงรูปแบบการสื่อสารแบบสุ่มซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทนแก่ บุคลากรครูในสถานศึกษาให้เพิ่มขึ้นตามระเบียบ และสร้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ ครู เพื่อสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรครู

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร ทองดอนใหม่ และมาริษา สุจิตวานิช. (2564). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เจเคเอ็น แชนแนล จำกัด. การประชุม วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 8 – 9 กรกฎาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, หน้า 1530-1541. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.
- จตุพร จินาพันธ์ และสฎาญ ชีระวนิชตระกูล. (2560). แรงจูงใจของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. ศึกษาศาสตร, 28(2), 267-283.
- ณฐอร กิตติลาภิน. (2560). รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์การ กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ณัฐชุตา วิจิตรจามรี. (2553). การสื่อสารในองค์การ(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนพรรษ อนุเวช. (2564). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

- ธีร ชัยสุทธิ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสาร ความพึงพอใจต่อการสื่อสารและประสิทธิผลของการสื่อสารภายในองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมาศ ศาลาคาม และรัตนากาญจน์พันธุ์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Keansarn Academic*, 6(3), 42-55.
- พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- พนิดา เกรียงทวิทรัพย์ และสุรเมงคณ์ นิมจิตต์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลป์*, 11(3), 3374-3394.
- พฤตพัฒน์ พฤตพัฒน์กุล และภาววิ อนันต์นาวิ. (2557). รูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดขนาดใหญ่พิเศษที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. *มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2), 138-150.
- พิเชษฐ์ สร้อยทอง วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ และมณฑป ไชยชิต. (2561). บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *การบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*, 1(1), 63-80.
- มานพ ชูนิล. (2561). ผลของการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่มีต่อความสุขในที่ทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 39(3), 611-622.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). *จิตวิทยาองค์การ: Organizational Psychology*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งรัตน์ พุทธิพงษ์ (2559). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตวัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรารพ เนืองนันท์. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Keansarn Academic*, 6(6), 114-125.

- ศิริเพ็ญ วินิจรักษา. (2560). รูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สมชาย วรภิเษมสุข. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2) อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต1 พ.ศ.2566–2570. สืบค้นจาก <https://eoffice.sesao1.go.th>
- เสนาะ ดีเยาว์. (2541). การสื่อสารในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรสา สถาปพงษ์. (2563). การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. สังคมศาสตร์, 9(2), 119-127.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1993). The Motivation to Work. United States: Transaction Publishers.
- Koch, T. & Denner, N. (2021). Informal communication in organizations: work time wasted at the watercooler or crucial exchange among co-worker. Journal of Corporate Communications: An International Journal, 26(4), <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2020-0160>
- Pramastianingdyah, A. & Sinduwiatmo, K.(2021). The Role of Organizational Communication Pattern in Motivating Employee: A Study of A small Manufacturing Company in Indonesia, 2 nd Virtual Conference on Social Science In Law, Political Issue and Economic Development on 15 December 2021. (p. 238 – 246).
- Romadhoni, M. & Alfikri, M. (2022). Organizational Communication Patterns in Increasing Work Motivation of Employees of PT. Inalum. Humanities and Social Sciences Innovation, 2(3), 366-372. doi.org/10.35877/454RI.daengku970