

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*
THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHERS'
TEAMWORK IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA

วิภารัตน์ สุภาพิเียร*, สุธาสิณี วิยาภรณ์, ธัญญา ธรรมโสภณ
Wiparat Supapear*, Suthasinee Wiyaporn, Thansaya Thassoapon
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
Master of Education, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand
*Corresponding author E-mail: 6733100202@bkkthon.ac.th
*Tel: 086-756-3202

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,365 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 302 คน กำหนดคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสำรวจรายการเลือกตอบมีข้อความจำนวน 4 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีข้อความจำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีข้อความจำนวน 25 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34) 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.33) และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .617$, $p < .001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การทำงานเป็นทีม, ครูมัธยมศึกษา



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational climate of schools in the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. 2) to study the level of teachers' teamwork in school under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. 3) to examine the relationship between organizational climate and teachers' teamwork in school under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The population consisted of 1,365 teachers working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. The sample comprised 302 teachers, obtained via stratified random sampling based on the Krejcie and Morgan table. The instrument used for data collection was a questionnaire with a five-point rating scale. The questionnaire comprised three parts: general information of the respondents with 4 items, organizational climate with 30 items, and teachers' teamwork with 25 items. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings were as follows: 1) the overall and individual aspects of organizational climate were at a high level ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34) 2) the overall and individual aspects of teachers' teamwork were at a high level ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.33) and 3) organizational climate and teachers' teamwork were positively correlated at a moderate level ($r = .617$, $p < .001$) which was statistically significant at the .001 level.

Keywords: Organizational Climate, Teamwork, Secondary School Teachers

บทนำ

ภายใต้กระแสความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวเท่าทันความเปลี่ยนแปลง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความซับซ้อนและหลากหลายได้อย่างมีคุณค่า แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต อันสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนชัดว่าการจัดการศึกษาไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เชิงวิชาการ หากต้องมุ่งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่หล่อหลอมทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมประชาธิปไตย ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกภาคส่วน ในบริบทดังกล่าว “ครู” นับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าและมีบทบาทอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน สมรรถนะวิชาชีพ และความร่วมมือของครู จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและความเข้มแข็งของสถานศึกษาโดยรวม (สุชานุช พันธนียะ, 2553)

แม้ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะให้ความสำคัญกับการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผ่านการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงาน โดยเน้นทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และจริยธรรมวิชาชีพ แต่ในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัดสำคัญหลายประการ รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรอง

มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่าสถานศึกษาในสังกัดหลายแห่งมีผลการประเมินในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับ "ต้องปรับปรุง" ถึง "พอใช้" โดยระบุสาเหตุสำคัญว่าครูขาดการทำงานร่วมกันในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เป็นรูปธรรม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2566) งานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยชี้ให้เห็นว่า ปัญหาดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับมิติของบรรยากาศองค์การ ซึ่งครอบคลุมโครงสร้างการบริหาร การสื่อสาร ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ในเชิงทฤษฎีลิทวินอธิบายว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (Litwin, G. H. & Stringer, R. A., 1968) ขณะที่ฮอยและทาร์เตอร์ พบว่าบรรยากาศแบบเปิดสัมพันธ์กับความไว้วางใจและความร่วมมือของครู (Hoy, W. K. & Tarter, C. J., 1997) ส่วนเครเมอร์ชี้ว่าความปลอดภัยทางจิตวิทยาในองค์การช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทีมงาน (Kramer, R. M., 2011) ด้านงานวิจัยในประเทศไทย สุซานุช พันธนิยะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความร่วมมือของครู (สุซานุช พันธนิยะ, 2553) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตน์ ที่ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ระบุว่า การสื่อสารที่เปิดเผยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ผลงานวิจัยของปิยพงษ์ สิทธิโชค ที่ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าบรรยากาศด้านการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อระดับการดำเนินงาน PLC ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สะท้อนให้เห็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง (ปิยพงษ์ สิทธิโชค, 2564)

สำหรับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมี พันธกิจในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาติ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ระบุว่า คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร ในส่วนของการประสานงานและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 75 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูในพื้นที่ยังเผชิญกับอุปสรรคด้านความร่วมมือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ขาดแรงจูงใจจากบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ตลอดจน การประสานงานระหว่างฝ่ายที่ขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2566) สภาพดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างล่าช้า ลดทอนประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

จากสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบกับช่องว่างทางวิชาการที่ยังขาดการศึกษาในพื้นที่เชิงลึก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประจำปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,365 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2568)

กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 302 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซี มอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เทียบตามสัดส่วนสหวิทยาเขตโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 5 สหวิทยาเขต ได้แก่

- สหวิทยาเขตที่ 1 ประชากรจำนวน 296 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน
- สหวิทยาเขตที่ 2 ประชากรจำนวน 358 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน
- สหวิทยาเขตที่ 3 ประชากรจำนวน 264 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน
- สหวิทยาเขตที่ 4 ประชากรจำนวน 239 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 คน
- สหวิทยาเขตที่ 5 ประชากรจำนวน 208 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 46 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการเลือกตอบ เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และใช้เกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนตามแนวทางของ (ประคอง กรรณสูต, 2538) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุดคั้งนี้

โดยตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของนักการศึกษา ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การจัดโครงสร้างองค์การ 3) การตัดสินใจ 4) การสร้างขวัญและกำลังใจและ 5) การสร้างความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ ซึ่งนิยมเชิงปฏิบัติการของแต่ละด้านสะท้อนพฤติกรรมหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถสังเกตและประเมินได้ เช่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากร ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ภายใต้แนวคิดของโรมิก (Romig, D. A., 1999) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านการร่วมมือในการดำเนินงาน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ 5) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา และตอนที่ 4 เป็นการนำข้อมูลจากตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2544) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.31 - 0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ภายหลังจากการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนियามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้แล้ว ได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขออนุญาตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา และทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ในรูปแบบ Google Form พร้อม QR Code เมื่อได้รับแบบสอบถามตอบกลับครบถ้วน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ ซึ่งในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความยินยอมโดยสมัครใจ ไม่มีการระบุชื่อหรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้ ข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น และจัดเก็บในระบบที่มีการป้องกันด้วยรหัสผ่าน เพื่อคุ้มครองสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติเพื่อหาค่าดังต่อไปนี้ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค และ 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ในรูปของการแจกแจงความถี่ และร้อยละ มีดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	137	45.40
หญิง	165	54.60
รวม	302	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	148	49.00
30 - 39 ปี	89	29.50
40 - 49 ปี	34	11.30
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	31	10.20
รวม	302	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	217	71.90
ปริญญาโท	78	25.80
ปริญญาเอก	7	2.30
รวม	302	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	108	35.80
5 - 10 ปี	56	18.50
10 ปีขึ้นไป	138	45.70
รวม	302	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 302 คน เมื่อแยกจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 จำแนกตามอายุพบว่าส่วนใหญ่น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และ ระดับปริญญาเอกจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มิประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 และ 5-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน

บรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ	4.01	0.43	มาก
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.12	0.45	มาก
ด้านการตัดสินใจ	4.14	0.37	มาก
ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.08	0.50	มาก
ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.16	0.52	มาก
รวม	4.10	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.34$) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.52$) รองลงมาคือด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.37$) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.45$) ด้านการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.50$) และ ด้านการจัดโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.43$)

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการทำงานเป็นทีมของครู

การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.13	0.45	มาก
ด้านการร่วมมือ	4.13	0.39	มาก
ด้านการประสานงาน	4.11	0.43	มาก
ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์	4.10	0.56	มาก
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.36	มาก
รวม	4.14	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.36$) รองลงมาคือด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.39$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.45$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.43$) และ ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.56$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม	บรรยากาศองค์การ					บรรยากาศองค์การโดยรวม (X)
	ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ (X_1)	ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_2)	ด้านการตัดสินใจ (X_3)	ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_4)	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (X_5)	
ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1)	.066	.112	.151**	.604***	.592***	.443***
ด้านการร่วมมือ (Y_2)	.328***	.457***	.420***	.242***	.222***	.441***
ด้านการประสานงาน (Y_3)	.294***	.205***	.395***	.543***	.540***	.546***
ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Y_4)	.260***	.016	.177**	.546***	.602***	.459***
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Y_5)	.303***	.220***	.319***	.326***	.414***	.433***
การทำงานเป็นทีมโดยรวม (Y)	.326***	.245***	.373***	.619***	.648***	.617***



*** $p < .001$

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .617$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานศึกษา โดยรับรู้ว่าการบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการส่งเสริม ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของกิบสันและคณะ ที่ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรเป็นข้อมูลสะท้อนคุณภาพการบริหารจัดการภายในองค์การ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Gibson et al., 2000) ในทำนองเดียวกัน ลิทวินและสตริงเกอร์ อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากองค์การสามารถสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (Litwin, G. H. & Stringer, R. A., 1968) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าครูรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับมาก ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณภา อนันตะคุณและคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลางโดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารงาน (พรรณภา อนันตะคุณและคณะ., 2563) นอกจากนี้ การศึกษาของพิมล ทวีพฤษศิริกุล เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยังสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์การในระยะยาว (พิมล ทวีพฤษศิริกุล, 2553) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การแม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) แสดงให้เห็นว่าครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนรู้สูง (Active Learning) แต่กลับรู้สึกว่าการสร้างองค์การยังเป็นอุปสรรคหรือขาดความชัดเจน โดยเฉพาะสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือการแบ่งงานที่ไม่สมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ระบุว่าความชัดเจนของบทบาทเป็นเงื่อนไขสำคัญของประสิทธิภาพ หากโครงสร้างไม่ยืดหยุ่นพอ แม้ครูจะมีแรงจูงใจสูงเพียงใด ผลลัพธ์สุดท้ายอาจเกิดความซ้ำซ้อนหรือความล่าช้าในการปฏิบัติงาน (Katz, D. & Kahn, R. L., 1978) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในเขตพื้นที่ฯ ควรตระหนักและปรับปรุงโครงสร้างให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

2. ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรม การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสาร ประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความเข้มแข็งของการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถ

อธิบายได้จากบริบทของการบริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่อธิบายว่า การทำงานร่วมกันของครูในลักษณะของชุมชนวิชาชีพ (Professional Community) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการร่วมแก้ปัญหาทางวิชาชีพ ส่งผลให้ครูเกิดความเข้มแข็งในการทำงานเป็นทีมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง (Hargreaves, A. , 1994) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรธนา อนันตะคุณและคณะ เรื่องบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนภาคกลาง ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและการมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของครู (พรธนา อนันตะคุณและคณะ., 2563) อีกทั้งงานวิจัยของสุชานุช พันธนิยะที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าการทำงานร่วมกันของครูมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กรที่ดี และช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สุชานุช พันธนิยะ, 2553) อย่างไรก็ตาม และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์แม้อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$) แสดงให้เห็นว่า ครูในภาพรวมถึงจะมีการทำงานร่วมกันที่ดี มีการสื่อสารและประสานงานอย่างเป็นระบบแต่ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นมิติที่ต้องอาศัยมากกว่าความร่วมมือทั่วไป กล่าวคือ ต้องมีพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา (psychological safety) การเปิดกว้างต่อความเห็นที่แตกต่าง และโครงสร้างที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ ๆ หากบรรยากาศขององค์กรยังคงมีลักษณะกึ่งทางการหรือยึดตามกรอบระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด แม้ทีมจะทำงานร่วมกันได้ดี แต่สมาชิกอาจยังไม่กล้าเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิม ซึ่งเอ็ดมอนด์สัน อธิบายว่า ทีมจะเกิดนวัตกรรมได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกมั่นใจว่าสามารถแสดงความคิดเห็นโดยไม่ถูกตำหนิหรือประเมินในทางลบ (Edmondson, A. C., 2011) ดังนั้น ค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่นสะท้อนว่า ระดับความปลอดภัยทางจิตวิทยายังไม่สูงเพียงพอสำหรับการคิดนอกกรอบ อีกประการหนึ่ง ความคิดเชิงสร้างสรรค์มักต้องอาศัยความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในหมวดบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) อาจเชื่อมโยงได้ว่า ความไม่ชัดเจนหรือความรวมศูนย์ในการตัดสินใจบางประการทำให้ครูมุ่งเน้นการปฏิบัติตามหน้าที่ให้ครบถ้วนมากกว่าการริเริ่มสิ่งใหม่ Katz และ Kahn (1978) ชี้ว่าความชัดเจนของบทบาทช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แต่หากโครงสร้างมีลักษณะควบคุมสูงเกินไป อาจจำกัดการริเริ่มสร้างสรรค์โดยไม่ตั้งใจ ส่งผลให้ทีมมีประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติ แต่ยังไม่โดดเด่นด้านนวัตกรรม

3. ผลการวิจัย พบว่าบรรยากาศขององค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันของครูในสถานศึกษา อีกทั้งเมื่อวิเคราะห์รายมิติพบว่า มิติด้านด้าน การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_4) และ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (X_5) มีค่าสหสัมพันธ์กับมิติด้านการทำงานเป็นทีมสูงที่สุดซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในบริบทสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยา และสายสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นกลไกหลักที่เหนี่ยวนำให้เกิดพฤติกรรมกรแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือสอดคล้องกับทฤษฎีของลิทวินและสตริงเจอร์ ที่ระบุว่าบรรยากาศที่ส่งเสริมความต้องการทางสังคมจะกระตุ้นความผูกพันในงานได้ดีกว่าการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบเพียงอย่างเดียว (Litwin, G. H. & Stringer, R. A., 1968) ในทางกลับกันมิติด้านการสร้างแรงจูงใจ (X_2) กับด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Y_4) มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุดสะท้อนว่า แม้สถานศึกษาจะมีระบบการสร้างแรงจูงใจ แต่แรงจูงใจดังกล่าวอาจมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองต่อระเบียบปฏิบัติหรือภาระงานตามตัวชี้วัด มากกว่าการกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ทำใหม่ในระดับทีม ในเชิงทฤษฎีความคิดเชิงสร้างสรรค์มักสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน มากกว่าแรงจูงใจภายนอกโดยสอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองของเดซีและไรอันที่อธิบายว่าความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดเมื่อบุคคลรู้สึกถึง



ความเป็นอิสระและมีความรู้สึกว่าตนมีสมรรถนะ (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000) หากระบบแรงจูงใจของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ยังคงเน้นที่การให้รางวัลเชิงสัญลักษณ์ การประเมินเพื่อวิทยฐานะ หรือความก้าวหน้าที่อิงตามกรอบเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก อาจส่งผลให้ครูมุ่งเน้นการทำงานให้ "สำเร็จตามเป้าหมาย" (Compliance) แต่ไม่ได้สร้างพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อให้ครูได้ทดลองวิธีสอนใหม่ ๆ หรือยอมรับความเสี่ยงต่อความล้มเหลว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ร่วมกันในทีม

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) การเสริมสร้างพลังทีมผ่านระบบขวัญและกำลังใจเชิงรุก จากผลการวิจัยที่พบว่ามิตินี้สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมสูงสุด ผู้บริหารต้องเปลี่ยนจากการให้รางวัลรายบุคคลมาเป็น "รางวัลระดับทีม" เพื่อกระตุ้นความร่วมมือ เช่น การสนับสนุนงบประมาณพัฒนาวิชาชีพแบบกลุ่ม และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ (Team Building) อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อลดความตึงเครียดและเพิ่มพลังบวกในการทำงานร่วมกัน 2) การสร้าง "พื้นที่ปลอดภัย" และกลไกการร่วมตัดสินใจ เนื่องจากความไว้วางใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในทุกมิติ ผู้บริหารต้องสร้างกลไกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ 3) การปฏิรูปโครงสร้างและการสื่อสารผ่านทีม PLC เชิงเทคนิค เพื่อแก้ปัญหาด้านโครงสร้างและการประสานงานที่สัมพันธ์ในระดับปานกลาง ให้เกิดความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้นโดยระบุบทบาทในทีมให้ชัดเจนเพื่อลดความสับสนในหน้าที่ ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การในด้านอื่นๆ เช่น ด้านความอบอุ่น หรือด้านความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมในช่วงเวลานั้น ๆ ที่จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสิทธิภาพ 2) ศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ หรือความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น 3) ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ประคอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยพงษ์ สิทธิโชค. (2564). บรรยากาศองค์การกับการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 32(1), 89-104.
- พรรณภา อนันตะคุณและคณะ. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน ภาคกลาง. วารสารบัณฑิตศึกษา, 17(77), 1-14.
- พิมล ทวีฤกษ์สิริกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ใน สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การสื่อสารองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู. วารสารบริหาร การศึกษา, 9(1), 23-40.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2568 จาก [https://files.spmay.go.th/com_ ita67/2024-06_b8f57c56aa65925.pdf](https://files.spmay.go.th/com_ita67/2024-06_b8f57c56aa65925.pdf)
- _____. (2568). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2568. เรียกใช้เมื่อ 10 ธันวาคม 2568 จาก <http://www.spmayอยุธยา.go.th/data2568>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2566). รายงานผลการ ประเมิน คุณภาพภายนอกสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2569 จาก <https://www.onesqa.or.th/ebook/wp-content/uploads/2024/12/รายงานประจำปี-2566.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2569 จาก <https://www.onec.go.th/index.php/page/view/Outstand/2532>
- สุชานุช พันธนียะ. (2553). บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. ใน วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Edmondson, A. C. (2011). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gibson et al. (2000). *Organizations: Behavior, structure, processes*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. New York: Teachers College Press.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (1997). *The Road to Open Schooling: Guide to Diagnosis and Implementation*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York: Wiley.
- Kramer, R. M. (2011). *Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Romig, D. A. (1999). *Building effective teams*. Minnesota: Educational Media Corporation, 9(1), 23-40.