



วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Organizational Culture Affecting Effectiveness of Team under the Office of Secondary Educational Service Area 25

สาคร ทะเยียม¹⁾ และ เสาวณี สิริสุขศิลป์²⁾

Sakon Tayiam¹⁾ and Saowanee Sirisooksilp²⁾

¹⁾ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²⁾ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำนวนทั้งสิ้น 3,884 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 125 คน และข้าราชการครูจำนวน 353 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 478 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนได้ค่าความเที่ยง (Reliability) 0.88 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนได้ค่าความเที่ยง (Reliability) 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient และสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว
2. ประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ระหว่าง 0.775 - 0.835 พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนอยู่ในระดับ “มาก” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามี 4 แบบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ 2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.2 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลของทีม

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of organizational culture, and effectiveness of team in schools, under of the Office of Secondary Educational Service Area 25, 2) to study the relationship between the organizational culture affecting the effectiveness of team in schools, under of the Office of Secondary Educational Service Area 25, and 3) to study the organizational culture affecting effectiveness of team in schools, under of the Office of Secondary Educational Service Area 25. The population in this study consisted of 3,884 school administrators, and teachers. The samples were 478 school administrators, and official teachers. The instruments were: 1) the Questionnaire asking the school organizational culture including Reliability Coefficient = 0.88, 2) the Questionnaire asking the effectiveness of team in school including Reliability = 0.88. Data were analyzed by using computer program to calculate the Mean, Percentage, Standard Deviation, Pearson Moment Coefficient Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis

The research findings found that:

1. The organizational culture affecting effectiveness of team in schools in overall, the average value was in “High” level. The aspect with highest level of average value, was the organizational culture as relatives. The aspect with lowest level of average value, was the organizational culture as adjustment.

2. The effectiveness of team in schools in overall, was in “High” level. The aspect with highest level of average value, was the satisfaction of team members. The aspect with lowest level of average value, was the objective accomplishment of team.

3. The relationship between organizational culture affecting effectiveness of team in schools, ranged between 0.775-0.835. It found that there was relationship between the organizational culture, and the effectiveness of team in schools, in “High” level at .05 significant level.

4. The organizational culture affecting effectiveness of team in schools, found that there were 4 kinds affecting effectiveness of team in schools: 1) the organizational culture as relatives, 2) the organizational culture as bureaucracy, 3) the organizational culture as achievement oriented, and 4) the organizational culture as adjustment. The Multiple Correlation Coefficient was = 0.85, the Predictive Coefficient or Predictive Power was = 72.2% at .05 significant level.

Keywords : organizational culture, Effectiveness of Team

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การต้องมีการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและสร้างความเข้มแข็งให้องค์การ ต้องทำให้นุคคลในองค์กรแสดงออกร่วมกันตามความคิด ความเชื่อ และค่านิยม มีการทำงานเป็นทีม เกิดเป็นขนบธรรมเนียมและแบบแผนจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการในลักษณะขององค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะตัวเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน” บุคลากรจะดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรม ในการผลักดันไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Patterson [10] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา คือ ความมุ่งหมายขององค์การ การให้อำนาจการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ คุณภาพของงาน การยอมรับ ความเอื้ออาทรห่วงใย ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม [6] พิรัช จำรัสแนว [3], และมานพ โคตรโสภ [4] และซึ่งสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งส่งผลต่อความสำเร็จและคุณภาพการศึกษา จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ หากวัฒนธรรมองค์กรเอื้อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของทีมงานในองค์กรมาก ก็ถือได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจี ทรัพย์สกุล [5] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ คือ วัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กรมีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับ ศุภกร เอี่ยมอำพร [7] ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ มทร. พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ คือ ปัจจัยด้านการประสานงาน การสื่อสาร วัฒนธรรมและระบบการจูงใจที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในทำนองเดียวกันนี้ พงศ เพ็ชรรัตน์ [2] กล่าวว่า เมื่อผู้นำสามารถพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมขององค์การและคุณลักษณะของบุคคลกับเงื่อนไขทางวัฒนธรรมและแบบแผนชีวิตแล้ว ทีมงานก็จะมีพลังในการรับผิดชอบหน้าที่ไปได้ด้วยดี และถ้าสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจังก็จะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์กรเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมก็จะทำให้เกิดทีมที่มีประสิทธิผลส่งผลให้องค์การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากต้องการจะพัฒนาทีมในการปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมเพื่อสนับสนุนให้การทำงานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ ดำเนินงานโดยมีจุดเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจโดยมุ่งให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งแนวทางดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ ดังนั้นการนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการดำเนินงานในโรงเรียนจึงมีความเหมาะสมภายใต้บริบททางการซึ่งทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีลักษณะของความเป็นทีมบริหารตนเอง อย่างไรก็ตามในการบริหารทีมงานของแต่ละโรงเรียนมีประสิทธิผลและประสิทธิผลที่แตกต่างกัน ซึ่งหากพัฒนาทีมในโรงเรียนให้มีการทำงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร (Population) ประชากรที่เป็นหน่วยวิจัยในการวิจัยครั้งนี้คือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 84 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 179 และครูจำนวน 3,407 คน รวม 3,586 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ R.V. Krejcie & D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 125 คน และข้าราชการครู จำนวน 353 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 478 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random sampling) จากกลุ่มประชากรเพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) ตามสหวิทยาเขต แล้วนำมากำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของโรงเรียน

3. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์ 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ 2) วัฒนธรรม

แบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมแบบราชการ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของทีม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม 2) ความพึงพอใจของสมาชิก 3) การรักษาความเป็นทีม

5. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์การสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) และอื่น ๆ โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence; IOC) ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50

2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูโรงเรียนนาจนาศึกษา อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงโดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทดลองใช้และใช้จริงของเครื่องมือเท่ากับ 0.87

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์มูลพัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างพัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.4 วิเคราะห์พัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 พัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีม พัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า พัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ประเภท โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของทีม ทั้ง 4 ประเภท มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 พัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า พัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ประเภท คือ พัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย พัฒนธรรมองค์การแบบราชการ พัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และพัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.87 อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนร้อยละ 76.7 แสดงว่า พัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ประเภท ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน และพบว่าพัฒนธรรมที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมสูงสุดคือ พัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.79 มีอำนาจการพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนร้อยละ 63.5

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องพัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่น่าสนใจและควรแก่การนำมาอภิปรายผล โดยนำเสนอในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 สภาพพัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1) สภาพพัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าพัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะถึงแม้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนจะเป็นการปฏิบัติงานในสถานที่ราชการแต่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนกลับมีความเป็นกันเองสูงเพราะบุคลากรต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำทุกวันจึงเกิด

ความคุ้นเคยสนิทสนมเรียนรู้ที่ลักษณะของ แต่ละบุคคลเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายและเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้สมาชิกร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อะลุ่มอล่วยกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก ช่วยเหลือกันแบบพี่น้อง ซึ่งเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ สอดคล้องกับ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ [1] สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การ เข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับ ความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ

2) สภาพประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีม ที่เป็นเช่นนั้นเพราะในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทีมภายใต้วัฒนธรรมที่มีความเป็นกันเองและความเป็นทางการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่รับผิดชอบสมาชิกในองค์การอย่างชัดเจน ใช้เหตุผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมแบบเครือญาติและแบบราชการ ภายใต้ลักษณะของวัฒนธรรมดังกล่าวทำให้สมาชิกทีมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Pitre & Henry [11] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดที่กว้างขวางซับซ้อนและมีหลายความหมายส่วนใหญ่จะใช้ในความหมายที่เป็นระบบของกฎบรรทัดฐาน และสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน และเป็นพื้นฐานของการกระทำ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรและผู้บริหารตัดสินใจแสดงพฤติกรรม วางแผนและปฏิบัติงานไปในแนวทางที่พึงกระทำ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของทีมทั้ง 4 ประเภท มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละแบบพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมสูงที่สุดและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” คือ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสุดท้าย คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” เช่นกัน แสดงให้เห็นว่า การที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของทีมคือทีมมีการบรรลุวัตถุประสงค์ สมาชิกเกิดความพึงพอใจ และมีการรักษาความเป็นทีมอยู่ในระดับสูงนั้น โรงเรียนต้องมีวัฒนธรรมหลากหลายรูปแบบ และมีระดับวัฒนธรรมแต่ละแบบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อริษา ท้าวแดนคำ [8] กล่าวว่า รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

2.3 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จากวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลทั้ง 4 แบบ คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม ซึ่งลักษณะสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Correlation) โดยวัฒนธรรมองค์การเครือญาติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือค่าอำนาจการพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะทางบวกต่อประสิทธิผลของทีม โดยบุคลากรในโรงเรียนจะปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามประเพณีที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

และเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมและเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะความเป็นญาติมิตรเป็นกันเอง การอะลุ่มอล่วยกันในการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงหรือไม่สร้างสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดความแตกแยก ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นทีม สมาชิกในองค์กรมีความไว้วางใจเชื่อใจกันและมีน้ำใจต่อกันพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันส่งผลทีมในองค์กรเป็นทีมที่มีประสิทธิผลสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Daft [9] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้นี้ซึ่งจากลักษณะขององค์การดังกล่าวส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีคุณภาพและเป็นทีมที่มีประสิทธิผลสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรือค่าอำนาจการพยากรณ์ที่มีสัมพันธ์กันในลักษณะทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมนั้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีลักษณะยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์และใช้จินตนาการในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและหาวิธีการในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงและให้อภัยกันหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ อิสระแก่บุคลากรในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะเป็นผู้ประกอบการในตัวเอง และมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ ลักษณะดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิผลของทีมนั้น ทั้งทางด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของทีมนั้น

ความพึงพอใจของสมาชิกทีมและการรักษาความเป็นทีม สอดคล้องกับ Pitre & Henry [11] ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นพื้นฐานของการกระทำ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรและผู้บริหารตัดสินใจแสดงพฤติกรรม วางแผนและปฏิบัติงานไปในแนวทางที่พึงกระทำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภากร เอี่ยมอำพร [7] ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ มทร. พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ คือ ปัจจัยด้านการประสานงาน การสื่อสาร วัฒนธรรมและระบบการจูงใจที่เหมาะสม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเร่งพัฒนาระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยให้ความสำคัญ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ส่งเสริมให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ และใช้จินตนาการในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและหาวิธีการในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงและให้อภัยกันหากเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ ให้อิสระแก่บุคลากรในการคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีลักษณะเป็นผู้ประกอบการในตัวเอง รวมทั้งมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

1.2 จากผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของทีมนั้นในโรงเรียนด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมนั้นในโรงเรียนที่ดีขึ้นควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่ดีคุณภาพและปริมาณตามที่ทีมได้กำหนด

1.3 จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในระดับมากทั้ง 4 ประสาท ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาวัฒนธรรมองค์การดังกล่าวให้ดีขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานในโรงเรียนทุกด้าน

1.4 จากการศึกษาพบว่าด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้การส่งเสริมให้โรงเรียนมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือญาติอย่างเหมาะสม เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน เช่น บรรยากาศองค์การ เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] ดาวรุวรรณ ถวิลการ. วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2552
- [2] พงศกร เพ็ชรรัตน์. การบริหารงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2553
- [3] พิรัช จำรัสแนว. วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาในคุณวิทยาคารรัชมงคลภิเษกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2553
- [4] มานพ โคตรโสภ. วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2553
- [5] รุจี ทรัพย์สกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปปอน ซูเปอร์ฟริชชั่น จำกัด. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์, 5(2). 2554
- [6] วิไลวรรณ มีแหยม. วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2551
- [7] ศุภากร เอี่ยมอำพร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของมทร. สุวรรณภูมิ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. 2551
- [8] อริษา ท้าวแดนคำ. วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพการทำงาน: กรณีศึกษา พนักงานเทศบาลตำบลป่าแดด อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2552.

- [9] Daft, R.L. **Organization Theory and Design**. Ohio: South-Western College Publishing. 2002
- [10] Patterson, K. J. **School Culture**. San Francisco: Jersey Bass. 1988
- [11] Pitre, E. & Henry, P.S. In **organizational Behavior: Reading and Exercise**. 8th ed. New York: McGraw Hill Book Company. 1989