

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง
ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING TEAMWORK IN PRIVATE VOCATIONAL COLLEGES
IN THE CENTRAL REGION

พรรณภา อนันตะกู^{1*}, จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย² และ พิชญญา ยืนยาว³

Pannapa Anantakoo^{1*}, Jittirat Saengloetuthai² and Pitchayapa Yuenyaw³

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

³ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom 73000, Thailand

²Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom 73000, Thailand

³Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom 73000, Thailand

*Corresponding author: Email: pannapa.nuch@gmail.com

รับบทความ 6 มีนาคม 2562 แก้ไขบทความ 18 เมษายน 2562 ตอรับบทความ 12 พฤษภาคม 2562 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง และ 3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง จำนวน 330 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยมีความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้านบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.96 และด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านความท้าทายความเสี่ยง
2. การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านติดตามการพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านสมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ด้านความไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. บรรยากาศองค์การ ได้แก่ ด้านการจัดการความขัดแย้ง (X_6) ด้านผลตอบแทน (X_3) ด้านความสามัคคีในองค์การ (X_2) ด้านการสนับสนุนขององค์การ (X_5) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) และด้านความท้าทายความเสี่ยง (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยสามารถร่วมกันทำนายร้อยละ 47.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the level of organizational climate in private vocational colleges in the central region; 2) explore the level of teamwork in private vocational colleges in the central region; and 3) analyze organizational climate affecting teamwork in private vocational colleges in the central region. The research sample, obtained through proportional stratified random sampling, consisted of 330 respondents, including administrators, teachers, and personnel from private vocational colleges in the central region. The

research instrument was a set of questionnaires constructed by the researcher with content validity values ranging from 0.67 to 1.00 with the reliability of 0.96 for organizational climate, and 0.91 for teamwork. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The findings of this research were as follows:

1. The organizational climate, including benefits, organizational structure, organizational support, organizational unity, conflict management, and risk challenges, as a whole and each aspect was at a high level;
2. The teamwork, including follow-up of team work development, goal determination, acceptance of other members, trust of team members, knowledge sharing, and open communication, as a whole and each aspect was at a high level.
3. The organizational climate in the aspects of conflict management (X_6), compensation (X_3), organizational unity (X_2), organization support (X_5), organizational structure (X_1) and risk challenges (X_4), together predicted the teamwork at a percentage of 47.40 with the statistical significance at the level of .05.

Keywords: Organizational Climate, Teamwork

บทนำ

สังคมในสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าและซับซ้อนมากขึ้น วิทยาการสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของคน และการทำงานของคนในองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเป็นระบบที่บุคคลจำนวนมากทำงานร่วมกัน องค์กรจึงต้องมีกฎระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนวุ่นวาย โดยมีการกำหนดว่าบุคคลแต่ละคนนั้นต้องปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง นอกจากนี้องค์กรก็ยังต้องกำหนดบรรยากาศในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีส่วนร่วม โดยความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 10) ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษานั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจตรงกันและมองเป้าหมายหลักอันเดียวกัน สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อความร่วมมือ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีข้อมูล ข่าวสาร ทำให้สภาพสังคมในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งที่สังคมมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดสภาวะวิกฤตปัญหาอย่างมากมาย ซึ่งก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตทำให้สุขภาพกาย สุขภาพจิตของคนทั่วไปรวมทั้งเยาวชนซึ่งเป็นนักเรียนต้องรับผลกระทบดังกล่าว

การจัดการศึกษาเอกชนมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาของชาติ เพราะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐเป็นอย่างมากในการจัดการศึกษาทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษารวมทั้งการศึกษานอกระบบ วิทยาลัยอาชีวศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในด้านสังคม การศึกษา และแรงงาน มีความสัมพันธ์กันมาก เมื่ออาชีวศึกษาต้องการสร้างคนให้ผลิตสินค้าและบริการตรงตามที่สังคมต้องการ ยิ่งกว่านั้นการพิจารณาโดยรวมไปถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ ความพอใจในงานควรมีระดับให้ถึงเป้าหมายทั้งของผู้ผลิตสินค้าและบริการ ผู้บริโภค และผู้ใช้แรงงานอีกด้วย (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2554, หน้า 2) การจัดตั้งวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้เริ่มขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนาน จำนวนวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้มีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีจำนวนมากกว่า 400 แห่ง และมีนักศึกษาจำนวนมากกว่า 300,000 คนทั่วประเทศ

บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่จะทำให้อุบัติการณ์มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้อุบัติการณ์ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน จะมีส่วนสำคัญทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้อุบัติการณ์ในองค์กรมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องหันหน้าเข้าหากัน ช่วยกันสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ในการบริหารองค์กร ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทักษะการบริหารในหลาย ๆ ด้าน มีหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความเป็นธรรมแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กร เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่ง

ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร การที่องค์กรจะขับเคลื่อนไปในทิศทางใดไปได้โดยราบรื่นหรือปัจจัยหลัก ๆ ล้วนมาจากบุคลากรทั้งสิ้น บรรยากาศในการทำงาน มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้บุคลากรให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้นบรรยากาศในการทำงานนั้นไม่ได้ หมายถึงแค่อุณหภูมิหรือภูมิอากาศเท่านั้น แต่รวมถึงว่ามีความผูกพันกันต่อเพื่อนร่วมงานอย่างไร เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยจะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น และรวมถึงผลตอบแทนสวัสดิการในองค์กร ถ้าเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรจะทำให้ บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลง บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว (Brown & Moberg, 1980, p. 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์กรประกอบต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีความคิดที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศขององค์กร เพราะบรรยากาศขององค์กรได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต ดังนั้น การรับรู้บรรยากาศขององค์กรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับในบรรยากาศขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ได้ ก็จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน

จากที่ผ่านมา พบว่า สภาพปัญหาของสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการพัฒนางานด้านการศึกษาโดยตรงจึงต้องมีการบริหารให้เกิดประสิทธิผลสูง ในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานได้ตามลำพังคนเดียวให้สำเร็จ เป็นเทคนิคการบริหารงานอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ทั้งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุน ทำให้ครูมีการทำงานร่วมกันยังไม่ราบรื่นและไม่มีความกลมเกลียว ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดความคล่องตัวในการทำงาน โดยมองว่า การทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กร อาจจำแนกบรรยากาศโดยใช้ โครงสร้างขององค์กร ความสามัคคีในองค์กร ผลตอบแทน ความท้าทายความเสี่ยง การสนับสนุนองค์กร และการจัดการความขัดแย้ง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและส่งผลต่อการทำงานของครู ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ เพื่อสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดีและทำให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ดังที่ Parker (1990, p. 16) ได้กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน จากสภาพปัญหาบรรยากาศของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานของครูเกิดจาก สภาพอาคารสถานที่สถานศึกษา ที่เคยเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่มีอาคารและห้องพิเศษจำนวนมาก มีจำนวนนักเรียนลดลงจนเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กทำให้จำนวนครูลดลงมาก การใช้อาคารสถานที่จะไม่ทั่วถึงที่ตั้งของโรงเรียน และชุมชน โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใกล้วัดมีชุมชนมาใช้สถานที่บ่อย มีเสียงรบกวนจากงานพิธีต่าง ๆ จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาเนื่องจากจำนวนครูมีน้อย ภาระหนักรับผิดชอบงานหลายอย่างรวมทั้งงานสอน ทำให้การทำงานเป็นแบบแก้ปัญหาเป็นเรื่อง ๆ ไป ครูไม่มีความสามารถพิเศษในบางสาขา ทำให้การพัฒนาผู้เรียนขาดความสมบูรณ์ครูขาดภาวะผู้นำ ผู้ตามขาดความคิดในการสร้าง พัฒนางาน มีอาชีพเสริม มีความใส่ใจในงานนอกมากเกินไป ผู้บริหารขาดการติดตามงาน แม้จะวางโครงสร้างงานเอาไว้ชัดเจนแต่ผลงานก็มักขาดประสิทธิภาพขาดความห่วงใย ขาดความเห็นอกเห็นใจใช้อารมณ์มากกว่าความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

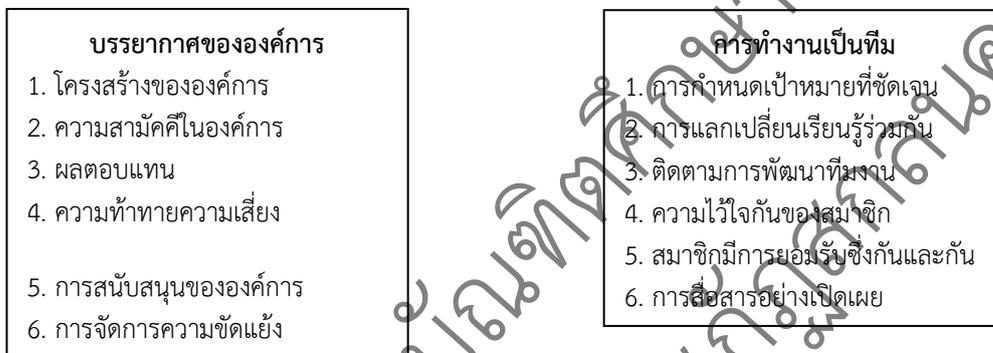
1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศขององค์กรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง
3. เพื่อวิเคราะห์บรรยากาศขององค์กรที่ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ในการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโดยผู้วิจัยได้พัฒนาแนวคิดของบรรยากาศองค์การจากนักวิชาการต่างประเทศหลายท่าน ซึ่งประกอบด้วย Dubrin (1973, pp. 334 - 340) Gavin & How (1975, p. 464) Kelly (1980, p. 486) Litwin & Stringer (2002, pp. 81 - 85, 207 - 208) และ French & Cencill (1985, p. 224) โดยนำมาสังเคราะห์เป็นบรรยากาศองค์การที่มีความสอดคล้องกัน และจำแนกมาเป็นบรรยากาศองค์การ สรุปได้ดังนี้ 1) โครงสร้างขององค์การ 2) ความสามัคคีในองค์การ 3) ผลตอบแทน 4) ความท้าทายความเสี่ยง 5) การสนับสนุนขององค์การ และ 6) การจัดการความขัดแย้ง และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการทำงานเป็นทีม จากนักวิชาการหลายท่านซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 79 - 80) สุนันทา เลานันท์ (2551, หน้า 39) Davis (1989, p. 446) Woodcock (1989, pp. 75 - 116) Likert (1961, pp. 166 - 169) และ Varney (1977, pp. 156 - 157) โดยนำมาสังเคราะห์เป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีความสอดคล้องกัน และจำแนกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสรุปได้ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3) ติดตามการพัฒนาทีมงาน 4) ความไว้วางใจกันของสมาชิก 5) สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน และ 6) การสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งได้กรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้ ซึ่งได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ในปีการศึกษา 2561 ทั้งหมด 66 วิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 4,936 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607 - 610 อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศสุทัย, 2557, หน้า 124) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามสถานศึกษา (proportional stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง วิเคราะห์โครงสร้างเนื้อหาตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ตัวแปรที่ศึกษา สร้างแบบสอบถามตามนิยามตัวแปรให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เลือกเฉพาะข้อกระทงคำถามที่มีค่า 0.67 - 1.00 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - α coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.96 และค่าความเที่ยงของการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.91 ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม จำนวน 330 ฉบับ ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมา ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ระดับบรรยายการองค์การและการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) การวิเคราะห์บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

1. บรรยายการองค์การในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านความท้าทายความเสี่ยง ตามลำดับ
2. การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านติดตามการพัฒนาทีมงาน อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านสมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ด้านความไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ
3. บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ดังนี้ 1) ด้านการจัดการความขัดแย้ง 2) ด้านผลตอบแทน 3) ด้านความสามัคคีในองค์การ 4) ด้านการสนับสนุนขององค์การ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ และ 6) ด้านความท้าทายความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยนี้ พบว่า บรรยายการองค์การ ซึ่งได้แก่ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านผลตอบแทน ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความท้าทายความเสี่ยง สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ได้ร้อยละ 47.40

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ประเด็นที่จะสามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยายการองค์การในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทน อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านความท้าทายความเสี่ยง ตามลำดับ เนื่องจากบรรยายการองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา การทำงานที่ดีจะช่วยให้ทีมมีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดี มีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลในการประสานความร่วมมือฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การการทำงานที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน ว่าตนมีความรู้สึกละเอียดในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown & Moberg (1980, p. 420) ให้ความเห็นว่าบรรยายการองค์การยังมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่น่าพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยายการองค์การ เพราะบรรยายการองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีต ดังนั้น การรับรู้บรรยายการองค์การจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับในบรรยายการองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ได้ ก็จะทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 193 - 194) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Forehand ที่ได้กำหนดบรรยายการองค์การว่า บรรยายการองค์การนั้นจะ

ประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่ง คุณลักษณะในที่นี่จะประกอบด้วย ขนาดและโครงสร้าง องค์การ แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายและสายใยของการติดต่อสื่อสาร โดยทำให้เกิดความแตกต่างไป จากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การนั้น ซึ่งสอดคล้องกับของ คำเพชร ศิริบุรณม์ (2553, หน้า 2) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก อยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการสื่อสาร ตัวแปร พยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก และสามารถร่วมกันพยากรณ์ แบบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กได้ถึงร้อยละ 83 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการตัดสินใจ และด้านภาวะผู้นำ 2) ความคิดเห็นของผู้มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี และผู้มีวุฒิ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิศากร สุนศิริ (2554, หน้า 2) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การ โดยรวมมีลักษณะบรรยากาศองค์การ เป็นแบบควบคุม และเมื่อทำการวิเคราะห์จำแนกแยก ตามขนาดโรงเรียน ตำแหน่งครูผู้สอนและอายุราชการ พบว่า ลักษณะบรรยากาศองค์การเป็นแบบควบคุมเช่นกัน สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ทินกร คลังจินดา (2557, หน้า 3) ได้ศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนต์ฤทัย สุระนาม (2558, หน้า ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของ สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี มีบรรยากาศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านบรรยากาศอิสระ ด้านบรรยากาศสนับสนุน ด้านบรรยากาศแจ่มใส ด้านบรรยากาศควบคุม ด้านบรรยากาศรวบอำนาจ และด้านบรรยากาศเข้มงวด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิฆัมพร วรรณสุทธิ (2558, หน้า ข) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้าน โครงสร้างขององค์การ ด้านความสามัคคี และด้านความจงรักภักดี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลชัย ศรีเชียง (2559, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศ องค์การของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความไว้วางใจ การฝึกก้าลัง ความเลื่อมใสต่อกัน การมีขวัญศรัทธาการปรับปรุงสถานศึกษา ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความยอมรับนับถือ และ การมีโอกาสในการทำงาน สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การด้านผลตอบแทน เป็นพื้นฐานที่มีความจำเป็น มีความสำคัญในการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การด้าน ผลตอบแทนจะช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างรวดเร็ว ร่าเริง เกิดความสามัคคีกันในการทำงานร่วมกันได้ดี ทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านติดตามการพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน ด้านสมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ด้านความไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน และด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผยตามลำดับ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปัจจุบัน มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วม ทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงาน ร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีความสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับ

แนวคิดของ สุดา ทัพสุวรรณ (2550, หน้า 95) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม จะต้องมีภารกิจซึ่งกันและกัน อาจมีสาเหตุมาจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่ดึกดำบรรพ์ บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม ต้องการสถานสภาพทางสังคมต้องการการยกย่องนับถือ ต้องการความรักความผูกพัน ต้องการอำนาจ และต้องการเสรีภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนาจ อีระวนิช (2550, หน้า 431) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม ๆ หนึ่งที่สมาชิกใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่รับผิดชอบร่วมกัน สำหรับทีมงาน (teamwork) คือ กระบวนการของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในเป้าหมายที่มีอยู่ร่วมกัน การทำงานในรูปของทีมงานจะก่อให้เกิดการรวมพลังในเชิงบวก (positive synergy) ดังนั้น ในทีมสมาชิกทีมถือว่ามีผลต่อกันและกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของผลงานร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการประสานความพยายามร่วมกันและผลลัพธ์นี้ ช่วยยกระดับผลงานให้สูงขึ้นมากกว่าที่แต่ละบุคคลแยกกันทำงาน ทั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับ อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553, หน้า 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ระวีวรรณ หงษ์กิตติยานนท์ (2557, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญาญญ์ อริบุญ (2557, หน้า ๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้อง การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำ ให้ความสำคัญสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลงานของตนเอง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยภร สีมาตร (2553, หน้า ๗) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม องค์ประกอบด้านการจัดการกลุ่ม และองค์ประกอบด้านสมาชิก ตามลำดับ โดยประเด็นเกี่ยวกับมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษามีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ การรู้จักความคิดเห็นที่ขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ของผู้ในกลุ่ม และการสนับสนุนให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากร มีความคิดเห็นต่ำที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า ๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมด้านติดตามการพัฒนาทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ วิทยาลัยหรือโรงเรียนต่าง ๆ มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทำให้สมาชิกมีความเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งได้แก่ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านผลตอบแทนด้านความสามัคคีในองค์การ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความท้าทายความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง ได้ร้อยละ 47.40 ทั้งนี้ เนื่องจากบรรยากาศองค์การถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กันในสถานศึกษา การเลือกใช้อุปกรณ์ การวางแผนงาน การวิเคราะห์และการบริหารงานให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนต์ฤทัย สุวะนาม (2558, หน้า ๗) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลชัย ศรีเชียง (2559, หน้า 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความไว้วางใจ ความสามัคคี การผนีกกำลัง ความเอื้ออาทรต่อกัน การมีขวัญกำลังใจสูง การปรับปรุงสถานศึกษา ความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ความยอมรับนับถือ และการมีโอกาในการทำงาน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประกอบด้วย การปรับปรุงสถานศึกษา ความไว้วางใจการมีโอกาในการทำงานเป็นทีมความเอื้ออาทรต่อกัน และความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยที่ส่งผลของโรงเรียน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ใฝ่ฝันไว้ นั้น บรรยากาศองค์การถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะทำให้การบริหารดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่นตามเพื่อการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้วางไว้กล่าวคือวิทยาลัยที่มีบรรยากาศองค์การที่เป็นเลิศย่อมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไปด้วยได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเอกชน ด้านผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลที่สมภาค ยุติธรรมมีความเพียงพอกับความต้องการ รวมถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโต และก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เห็นได้ว่าผลตอบแทนจึงมีความสำคัญในการทำให้องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยเอกชน ด้านผลตอบแทน ซึ่งวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น จึงทำให้เกิดภาวะของจิตใจหรือทัศนคติ หรือแรงผลักดันของบุคลากรในการทำงาน และยังทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดไว้

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทายความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้สถานศึกษาเข้ามามีความท้าทายในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในวิทยาลัย มีการดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของงานประสบความสำเร็จ ภายใต้การตัดสินใจ งบประมาณ กำหนดเวลา และข้อจำกัดด้านเทคนิคที่เผชิญอยู่ วิทยาลัยจึงมีการวิเคราะห์ปัจจัยถึงความเสี่ยงเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแต่ละหน่วยงาน ต่างก็มีมุมมองเรื่องความเสี่ยงแตกต่างกันไป

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน ในด้านการติดตามพัฒนาที่งานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานควรให้ความสำคัญกับการติดตามพัฒนาที่งานในการทำงานของทีมงานให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และทำได้เต็มศักยภาพ หน่วยงานมีความภาคภูมิใจและมีความก้าวหน้าของผลงาน องค์กรมีความมั่นคง

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึง ด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

1.6 จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านผลตอบแทน ด้านความสามัคคี ในองค์กร ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความท้าทายความเสี่ยง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศองค์การ ด้านการจัดการความขัดแย้ง ด้านผลตอบแทน ด้านความสามัคคีในองค์กร ด้านการสนับสนุนขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความท้าทายความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา อาจใช้วิธีการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ เป็นต้น
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคอื่น ๆ
- 2.3 ควรศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.4 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในวิทยาลัยเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2554). นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัญญ์วิญญู ธาธิบุญ. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คำเพชร ศิริบุญ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2557). วิจัยวิจัยทางการศึกษา. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ชลชัย ศรีเชียง. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชัยกร สีมাত্র. (2553). ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิฆัมพร วรรณสุทธิ. (2558). บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทินกร คลังจินดา. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอล เทีย เพรส.
- นิศากร สนศิริ. (2554). บรรยากาศองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มนต์อุทัย สุระนาม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รวิวรรณ โปรรุ่งโรจน์. (2551). จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุดา ทักษสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัจฉรา ชุณณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2550). การจัดการยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มาเธอร์ บอส แพคเกจจิ้ง.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (7thed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Dubrin, A. J. (1973). *Fundamental of organization behavior*. New York: Pergamon.
- Gavin, J. H. & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(4), 379 - 392.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Illinois: recharge d. Irwin.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. England: Gower.

วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร