

การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS AFFECTING TO DESIRABLE COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 20

จักรพงษ์ พิลาจันทร^{1*} และ วิทร วิภาหสน²

JAKKAPONG PHILAJAN^{1*} and VITORN VIPAHASANA²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 342 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test (Independent samples) F - test (One - way ANOVA) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 5) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (X_9) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านความอบอุ่น (X_5) ด้านความเสี่ยงของงาน (X_4) ด้านการสนับสนุน (X_6) และด้านการให้รางวัล (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 + b_9X_9 + b_7X_7 + b_5X_5 + b_4X_4 + b_6X_6 + b_3X_3 \\ &= 1.17 + 0.40X_9 + 0.35X_7 - 0.21X_5 + 0.22X_4 + 0.10X_6 - 0.11X_3 \end{aligned}$$

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยสันตพล, Master Student, Program in Educational Administration, Faculty of Education, Santapol College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยสันตพล, Associate Professor Advisors, Santapol College

* Corresponding Author. Email: numkodshakon@gmail.com

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_9 Z_{x9} + \beta_7 Z_{x7} + \beta_5 Z_{x5} + \beta_4 Z_{x4} + \beta_6 Z_{x6} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 0.46 Z_{x9} + 0.40 Z_{x7} - 0.25 Z_{x5} + 0.30 Z_{x4} + 0.15 Z_{x6} - 1.5 Z_{x3}\end{aligned}$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ ; สถานศึกษา ; สมรรถนะที่พึงประสงค์ ; ครูผู้สอน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare organizational climate in schools and desirable competencies of teachers classified by positions and school sizes and to study organizational climate in schools affecting to desirable competencies of teachers under Secondary Educational Service Area Office 20. A sample compared of 30 administrators and 312 teachers, totally 342 subjects. They were selected by Stratified random sampling. The instrument used for data collection was a questionnaire with the reliability was 0.98. The statistics for data analyzing were percentage, mean, standard deviation, t – test (Independent samples), F - test (One- way ANOVA) and Stepwise multiple regression analysis. Research results were found that 1) Organizational climate in schools were in ‘much’ level in overall and individual aspect. 2) Desirable competencies of teachers were in ‘much’ level in overall and individual aspect. 3) Comparing the organizational climate in school classified by position revealed that they were not different in overall but classified by school sizes were found that they were different and the level of significance was at 0.01 in overall and individual aspects. 4) Comparing desirable competencies of teachers classified by positions and school sizes were found that they were different with the level of significance was at 0.01 in overall. And 5) organizational climate in schools affecting to desirable competencies of teachers were as following aspects: organization unity (X_9), performance standards (X_7), warmth (X_5), job risk (X_4), support (X_6) and rewards (X_3) with the level of significance were at 0.01. Writing to the following equation.

The Prediction Equation of Unstandardized Score.

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_9 X_9 + b_7 X_7 + b_5 X_5 + b_4 X_4 + b_6 X_6 + b_3 X_3 \\ &= 1.17 + 0.40 X_9 + 0.35 X_7 - 0.21 X_5 + 0.22 X_4 + 0.10 X_6 - 0.11 X_3\end{aligned}$$

The Prediction Equation of Standardized Score.

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_9 Z_{x9} + \beta_7 Z_{x7} + \beta_5 Z_{x5} + \beta_4 Z_{x4} + \beta_6 Z_{x6} + \beta_3 Z_{x3} \\ &= 0.46 Z_{x9} + 0.40 Z_{x7} - 0.25 Z_{x5} + 0.30 Z_{x4} + 0.15 Z_{x6} - 1.5 Z_{x3}\end{aligned}$$

Keywords : Organizational Climate ; Schools ; Desirable Competencies ; Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทั้งคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ ๒๑ เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคนที่สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กรมากที่สุด การที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบไปด้วยเป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิคการบริหาร (Technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในองค์กรนั้น บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของ

บุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ภารดี อนันต์นาวี, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิตา อ่วมฉิม (2557) ได้วิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภัทร จันทร์ขาว (2560) ได้วิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และรับรู้ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

การเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีปัจจัยทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งครูถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่สำคัญในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ เกิดขึ้นทุกนาที ทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีแสวงหาความรู้กำลังปรับเปลี่ยนไปจากระบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ซึ่งการสร้างการพัฒนาและการหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นพลเมืองของโลกที่มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน จึงเป็นสิ่งท้าทายยิ่งสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่คนจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนในโลกยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว และครูผู้สอนถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนทางการศึกษา รับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ของประเทศ ครูต้องมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ที่ทันสมัย กว้างขวาง รู้เท่าทันโลก ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2560) การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2559) สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้วิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม ประกอบด้วย ครูต้องมีความใฝ่รู้ และค้นหานวัตกรรมใหม่ ๆ ครูต้องเรียนรู้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาหลักสูตรอยู่เสมอ และครูมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ คิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบ

จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา 2559 จากสถาบันการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏว่าผลการประเมินยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เพราะยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ควรตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20, 2560)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศ

องค์การของสถานศึกษาให้ส่งเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

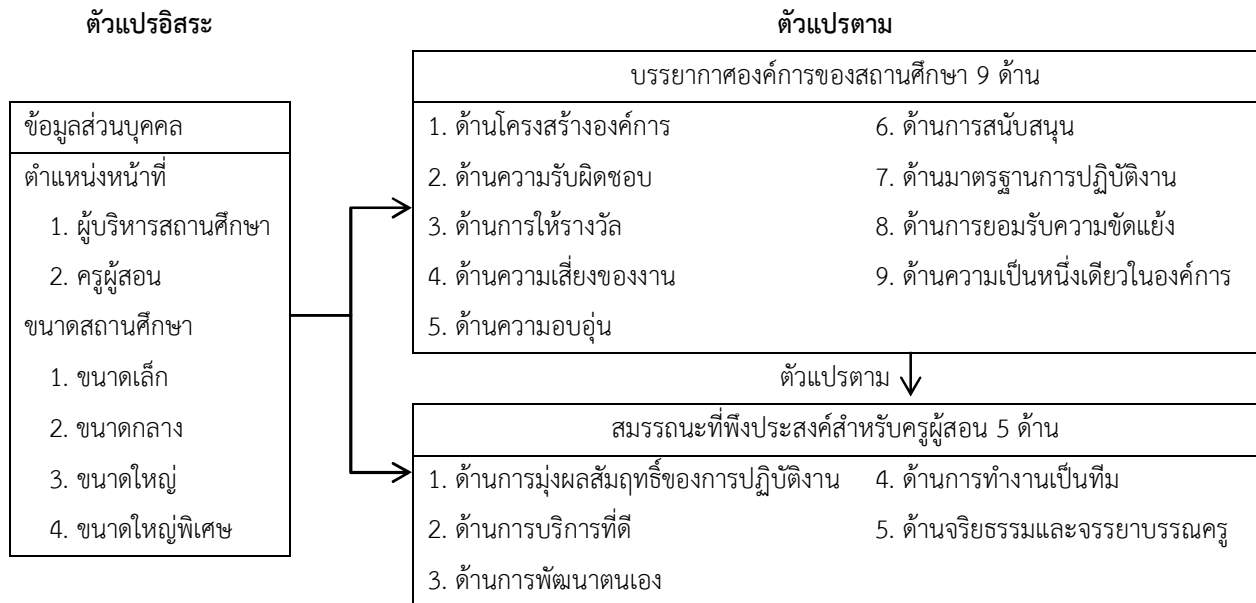
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20
3. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา
5. เพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. มืองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) และสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,095 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 271 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,824 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2562 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 312 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 342 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบที (t – test แบบ Independent Sample) และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบเอฟ (F – test แบบ One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 91.2 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.14	0.69	มาก

2. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	0.54	มาก
3. ด้านการให้รางวัล	3.87	0.75	มาก
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.76	0.75	มาก
5. ด้านความอบอุ่น	3.87	0.72	มาก
6. ด้านการสนับสนุน	3.83	0.79	มาก
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.92	0.63	มาก
8. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.69	0.81	มาก
9. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	4.13	0.63	มาก
รวม	3.92	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.92$) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.69$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.10	0.67	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.20	0.64	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.11	0.65	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.26	0.59	มาก
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู	4.44	0.57	มาก
รวม	4.22	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.22$) และรายด้าน โดยด้านที่มีระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$)

3. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

3.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p-value
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$ 4.09	4.14	-0.42	0.67
	S.D. 0.56	0.70		
2. ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$ 3.98	4.06	-0.86	0.39
	S.D. 0.62	0.53		
3. ด้านการให้รางวัล	$\bar{X}$ 3.82	3.87	-0.36	0.71
	S.D. 0.63	0.77		
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	$\bar{X}$ 3.50	3.79	-2.03*	0.04
	S.D. 0.79	0.74		
5. ด้านความอบอุ่น	$\bar{X}$ 3.73	3.89	-1.15	0.25
	S.D. 0.62	0.73		
6. ด้านการสนับสนุน	$\bar{X}$ 3.86	3.83	0.22	0.82
	S.D. 0.58	0.80		
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$ 3.68	3.94	-2.17*	0.03
	S.D. 0.58	0.63		
8. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	$\bar{X}$ 3.81	3.68	0.87	0.38
	S.D. 0.71	0.82		
9. ด้านความเป็น	$\bar{X}$ 3.90	4.15	-2.72**	0.00

หนึ่งเดียวในองค์การ	S.D.	0.45	0.64		
รวม	$\bar{X}$	3.82	3.93	-0.97	0.32
	S.D.	0.55	0.58		

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ และมีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 2 ด้าน คือ ด้านความเสี่ยงของงาน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	เล็ก	4.37	0.57	8.24**	0.00
	กลาง	3.92	0.65		
	ใหญ่	3.99	0.90		
	ใหญ่พิเศษ	4.26	0.60		
2. ด้านความรับผิดชอบ	เล็ก	4.30	0.46	9.40**	0.00
	กลาง	3.87	0.58		
	ใหญ่	4.02	0.56		
	ใหญ่พิเศษ	4.08	0.47		
3. ด้านการให้รางวัล	เล็ก	4.22	0.67	8.37**	0.00
	กลาง	3.79	0.83		
	ใหญ่	3.61	0.94		
	ใหญ่พิเศษ	3.85	0.53		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บรรยากาศ องค์การของ สถานศึกษา	ขนาด สถาน ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	p- value
4. ด้านความ เสี่ยงของงาน	เล็ก	4.03	0.57	5.39**	0.00
	กลาง	3.57	0.84		
	ใหญ่	3.76	0.77		
	ใหญ่พิเศษ	3.75	0.70		
5. ด้านความ อบอุ่น	เล็ก	4.19	0.55	11.94**	0.00
	กลาง	3.64	0.78		
	ใหญ่	3.65	0.95		
	ใหญ่พิเศษ	3.99	0.48		
6. ด้านการ สนับสนุน	เล็ก	4.13	0.75	5.14**	0.00
	กลาง	3.77	0.94		
	ใหญ่	3.62	0.83		
	ใหญ่พิเศษ	3.81	0.57		
7. ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	เล็ก	4.19	0.53	7.94**	0.00
	กลาง	3.73	0.71		
	ใหญ่	3.86	0.57		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.59		
8. ด้านการยอม รับความ ขัดแย้ง	เล็ก	4.06	0.75	8.06**	0.00
	กลาง	3.69	0.90		
	ใหญ่	3.41	0.95		
	ใหญ่พิเศษ	3.61	0.59		
9. ด้านความ เป็นหนึ่งเดียว ในองค์การ	เล็ก	4.34	0.54	5.22**	0.00
	กลาง	4.14	0.61		
	ใหญ่	3.91	0.66		
	ใหญ่พิเศษ	4.10	0.65		
รวม	เล็ก	4.20	0.49	9.30**	0.00
	กลาง	3.79	0.68		
	ใหญ่	3.76	0.61		
	ใหญ่พิเศษ	3.93	0.46		

** P < 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

(Scheffé) พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 2 คู่ คือสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	t	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	3.67	4.14	-3.74**	0.00
	S.D.	0.71	0.65		
2. ด้านการบริการที่ดี	$\bar{X}$	3.94	4.23	-3.10**	0.00
	S.D.	0.48	0.60		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	3.84	4.13	-3.63**	0.00
	S.D.	0.38	0.67		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	3.97	4.29	-3.30**	0.00
	S.D.	0.48	0.59		
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู	$\bar{X}$	3.96	4.48	-5.37**	0.00
	S.D.	0.50	0.56		
รวม	$\bar{X}$	3.88	4.25	-4.15**	0.00
	S.D.	0.47	0.54		

** P < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

4.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	เล็ก	4.31	0.56	3.06*	0.02
	กลาง	4.06	0.76		
	ใหญ่	4.00	0.70		
	ใหญ่พิเศษ	4.06	0.62		
2. ด้านการบริการที่ดี	เล็ก	4.39	0.55	5.00**	0.00
	กลาง	4.27	0.58		
	ใหญ่	4.05	0.69		
	ใหญ่พิเศษ	4.12	0.54		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	เล็ก	4.30	0.56	5.00**	0.00
	กลาง	4.10	0.66		
	ใหญ่	4.22	0.73		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.62		
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	เล็ก	4.30	0.56	5.00**	0.00
	กลาง	4.10	0.66		
	ใหญ่	4.22	0.73		
	ใหญ่พิเศษ	3.95	0.62		
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	เล็ก	4.44	0.57	4.33	0.00
	กลาง	4.31	0.58		
	ใหญ่	4.16	0.60		
	ใหญ่พิเศษ	4.15	0.57		
5. ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู	เล็ก	4.56	0.56	2.40	0.06
	กลาง	4.48	0.51		
	ใหญ่	4.33	0.62		
	ใหญ่พิเศษ	4.38	0.59		

รวม	เล็ก	4.40	0.51	3.95**	0.00
	กลาง	4.25	0.56		
	ใหญ่	4.15	0.54		
	ใหญ่พิเศษ	4.13	0.54		

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน และมีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ 3 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) พบว่า ในภาพรวมสถานศึกษาขนาดเล็กมีสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอน แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7 - 8

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ในภาพรวม

รูปแบบตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p-value
X ₉	0.75	0.57	0.56	0.36	450.36**	0.00
X ₉ , X ₇	0.82	0.67	0.67	0.31	358.73**	0.00
X ₉ , X ₇ , X ₅	0.83	0.70	0.69	0.30	265.23**	0.00
X ₉ , X ₇ , X ₅ , X ₄	0.85	0.72	0.72	0.29	221.50**	0.00
X ₉ , X ₇ , X ₅ , X ₄ , X ₆	0.85	0.73	0.73	0.28	181.77**	0.00
X ₉ , X ₇ , X ₅ , X ₄ , X ₆ , X ₃	0.85	0.73	0.73	0.28	155.37**	0.00

** $P < 0.01$

จากตารางที่ 7 พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 4 ตัว ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.73

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p-value
ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (X ₉)	0.40	0.03	0.46	11.73**	0.00
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₇)	0.35	0.04	0.40	7.65**	0.00
ด้านความอบอุ่น (X ₅)	-0.21	0.04	-0.27	-5.12**	0.00
ด้านความเสี่ยงของงาน (X ₄)	0.22	0.03	0.30	3.16**	0.00
ด้านการสนับสนุน (X ₆)	0.10	0.03	0.15	3.16**	0.00
ด้านการให้รางวัล (X ₃)	-0.11	0.04	-1.50	-2.65**	0.00
ค่าคงที่ (Constant)	1.17	0.11		10.57**	0.00
R=0.85 R ² =0.73 SE _{est} =0.28 a=1.17 Adj R ² =0.73 F=155.37**					

** P < 0.01

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (X₉) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₇) ด้านความอบอุ่น (X₅) ด้านความเสี่ยงของงาน (X₄) ด้านการสนับสนุน (X₆) และด้านการให้รางวัล (X₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 + b_9X_9 + b_7X_7 + b_5X_5 + b_4X_4 + b_6X_6 + b_3X_3 \\ &= 1.17 + 0.40X_9 + 0.35X_7 - 0.21X_5 + 0.22X_4 \\ &\quad + 0.10X_6 - 0.11X_3 \end{aligned}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= \beta_9Z_{X_9} + \beta_7Z_{X_7} + \beta_5Z_{X_5} + \beta_4Z_{X_4} + \beta_6Z_{X_6} + \beta_3Z_{X_3} \\ &= 0.46Z_{X_9} + 0.40Z_{X_7} - 0.25Z_{X_5} + 0.30Z_{X_4} + 0.15Z_{X_6} \\ &\quad - 1.5Z_{X_3} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ จึงได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวัลย์ พิมพ์บาล (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าบรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ ในระดับมาก

2. สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำความรู้ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่าสมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

3.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ไม่กดดันการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลงาน ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานตามกรอบงานของตนเอง ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาต่างกัน ภาระงานที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีบุคลากรเพียงพอสามารถจัดสรรเข้ากับภาระงานได้อย่างเหมาะสมมากกว่า สถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีบุคลากรน้อยกว่า รวมถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร บุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคหาฐ ม่วงแก้ว (2558) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. จากการเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

4.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่หลักเกี่ยวกับการบริหารจัดการ กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากครูที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำแผนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเอง ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรแตกต่างกัน จึงทำให้สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช แสงนาค (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. จากการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่น ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านการสนับสนุน และด้านการให้รางวัล เป็นบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในสถานศึกษา

ได้รับรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี รู้สึกถึงความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ด้านมาตรฐานงานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความเสี่ยงของงาน พบว่า การเพิ่มปริมาณงานมีการพิจารณาที่เหมาะสมกับทรัพยากรในโรงเรียน เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรคำนึงถึงปริมาณงานที่ต้องดำเนินงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรในสถานศึกษาให้สอดคล้องกัน

2. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง พบว่า ผู้บริหารและครูยอมรับความแตกต่างทางความคิด เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน ปรีกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด สถานศึกษาควรกำหนดวันเวลาในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัญญาภัทร จันทร์ขาว. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 หน้า 49 – 55.
- [2] คหาวุธ ม่วงแก้ว. (2558). บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [3] จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5] ฐานิดา อ่วมฉิม. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2557 หน้า 272 – 284.
- [6] เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี ในโครงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูในถิ่นทุรกันดารบนเขตพื้นที่สูงชายแดนไทย-เมียนมา ด้านจังหวัดตาก

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2560 หน้า 125.
- [7] ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- [8] ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2559). *คิดเพื่อครู*. กรุงเทพฯ. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- [9] ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชลบุรี : มนตรี.
- [10] มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [11] สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (2560). *คู่มือยกระดับคุณภาพผู้เรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ปีการศึกษา 2560*. อุตรธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
- [12] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [13] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- [14] อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). *สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครปฐม*. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2558 หน้า 10 – 17.
- [15] Litwin and Stringer, Jr. (1968). *Motivation and Organization Climate* (Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration. Harvard University.