



วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ



โดย
นางสาวกานต์นรี ประสพสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATION CULTURE OF WATBANGPRA SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
โดย	กานต์นรี ประสพสุข
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ

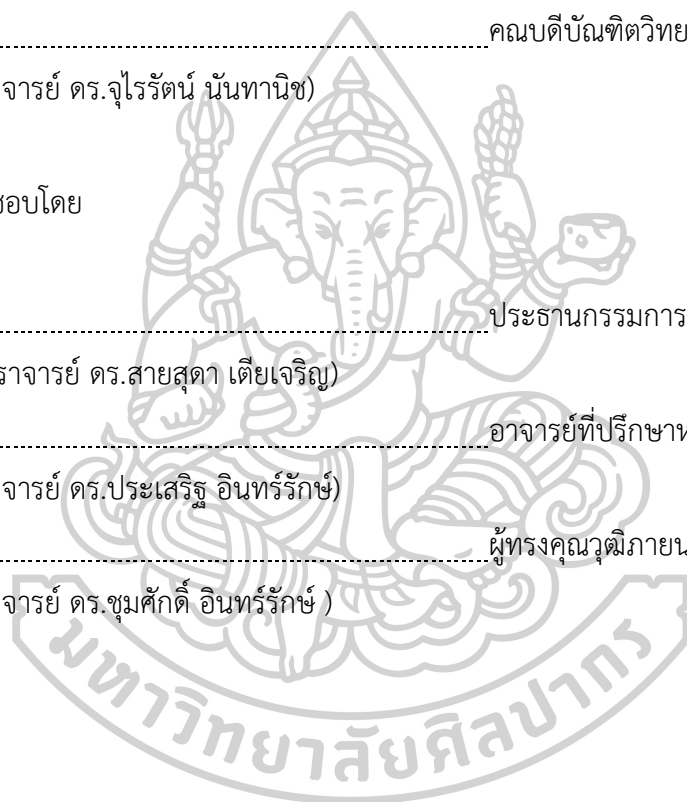
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)



58252363 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร

นางสาว กานต์นรี ประสพสุข: วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ 2) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงเรียนวัดบางพระ จังหวัดนครปฐม จำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ การมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ การตัดสินใจ ความมุ่งมั่น ประสงค์ขององค์กร และความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ มี 10 แนวทาง คือ 1) ควรมีการประชุมครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 2) ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน และครอบคลุมงานทุกด้าน 3) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนหรือผู้ที่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางในการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาอย่างอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ 4) ควรส่งเสริมให้ทุกคนเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างไปจากความคิดของตนจากผู้อื่น 5) ควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรทุกคน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและต่อตนเอง 6) ควรมีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงาน 7) ควรมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัด 8) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในด้านการเสียสละตนเอง การยอมรับซึ่งกันและกัน การมีน้ำใจ รวมถึงการเป็นผู้นำที่ดีให้กับลูกน้อง 9) ควรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน หรือจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา 10) ควรสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล

58252363 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Organization Culture

MISS KANNAREE PRASOPSUK : THE ORGANIZATION CULTURE OF WATBANGPRA SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The purposes of this study were to identify: 1) the organization culture of Watbangpra school, and 2) the guidelines for improving organization culture of Watbangpra school. The population of this study were 19 personnels of Watbangpra school, Nakornpathom province, which composes of a school administration, 15 teachers, 2 contracted teachers, and a school officer. The instrument for collecting the data was a questionnaire and interviewing form about organization culture based on Patterson, Purkey and Parker's concepts. The statistical used for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings of this study were as follows ;

1. The organization culture of of Watbangpra school in overall, and in each aspect were rated at a high level. These aspects were placed from the highest to the lowest of arithmetic means as follows : recognition, diversity, empowerment, quality, caring, sense of community, trust, decision making, organization purposes, and integrity respectively.

2. The guidelines for improving organization culture of Watbangpra school is composed of 10 guidelines: 1) consult the personnel frequency, 2) clear delegation, 3) participate in sharing the opinion of personnel, 4) encourage the open mind of school personnel to accept the variety of opinions, 5) support instruction developments of the teachers and pupils, 6) enhance the morale of personnel, 7) put the right man on the right job, 8) the school administration should be a good model and leader for the personnel, 9) do an observational study for a good relation among the personnel and 10) stimulate the understanding of individual difference of the personnel.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการ ตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขจุดบกพร่องของการค้นคว้าอิสระให้ถูกต้อง สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความรู้ แนวทาง และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้เสมอมา

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพระและบุคลากรในโรงเรียนวัดบางพระ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ และเป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษางานวิจัยจนสำเร็จ

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่น 35/2 ทั้งพี่ เพื่อน น้อง ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาการศึกษางานวิจัยอย่างดีเสมอมา

ขอขอบคุณคุณแม่กานดา และ คุณพ่อสมบัติ ประสพสุข ที่คอยสนับสนุนด้านทุนทรัพย์ ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตจนประสบความสำเร็จ

คุณประโยชน์และคุณความดีอันเนื่องมาจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ขอมอบแต่บิดา มารดา คุณครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน



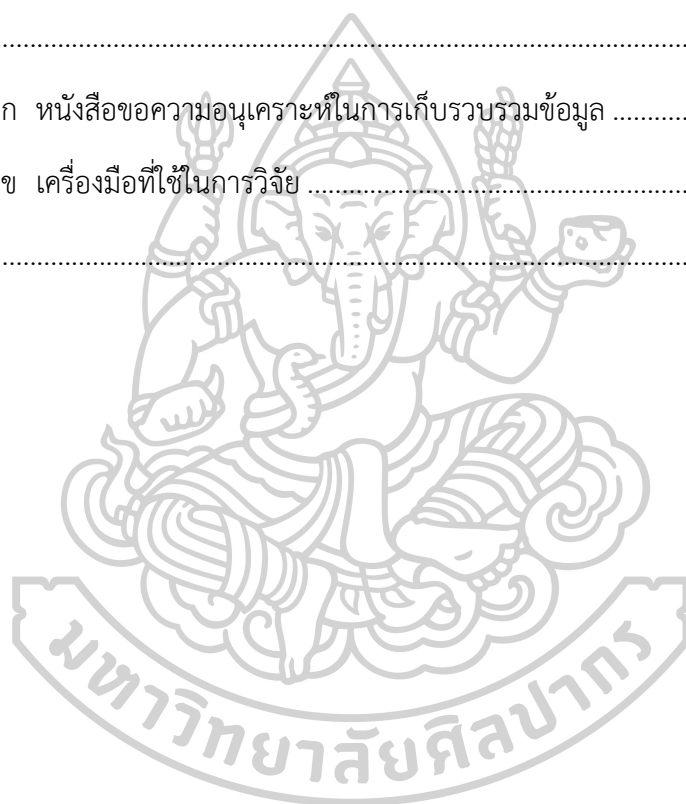
กานต์นรี ประสพสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	3
ปัญหาของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	9
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	9
ขอบเขตการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
วัฒนธรรมองค์กร.....	14
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	15
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	18
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร	26
การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร	27

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	28
ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร.....	30
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
สรุป	51
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	52
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	52
ระเบียบวิธีวิจัย	61
แบบแผนการวิจัย	61
ประชากร	62
ตัวแปรที่ศึกษา	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	66
สรุป	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84

สรุปผลการวิจัย.....	84
การอภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	92
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	94
รายการอ้างอิง.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	102
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
ประวัติผู้เขียน.....	113



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียน.....	33
ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนห้องเรียนและนักเรียนประจำปีการศึกษา 2562	34
ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	69
ตารางที่ 4 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัด บางพระ โดยภาพรวม.....	71
ตารางที่ 5 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 1 ความมุ่งประสงค์ขององค์กร.....	72
ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 2 การมอบอำนาจ.....	73
ตารางที่ 7 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 3 การตัดสินใจ.....	74
ตารางที่ 8 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	75
ตารางที่ 9 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 5 ความไว้วางใจ.....	75
ตารางที่ 10 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 6 ความมีคุณภาพ	76
ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 7 การยอมรับ	77
ตารางที่ 12 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 8 ความเอื้ออาทร.....	77
ตารางที่ 13 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 9 ความซื่อสัตย์สุจริต.....	78

ตารางที่ 14 คำขวัญมีเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ	
ด้านที่ 10 ความหลากหลายของบุคลากร.....	79



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	11
แผนภูมิที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร.....	12
แผนภูมิที่ 3 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร	18



บทที่ 1

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ หรือแม้แต่ความคิดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จนทำให้ข้อมูลแผ่ขยายไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการบริหารและการทำงานในองค์กรอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็น การมีสื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การวางแผนหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันต่อยุคสมัยที่ใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อยุคมีการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยเข้ามาในชีวิต ทุกคนต่างมีอิสระทางความคิด การกระทำและการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งเพิ่มโอกาสที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านไปยังผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในองค์กรให้ขับเคลื่อนนโยบายและการทำงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีอิสระทางความคิดและการทำงานมาถึง ย่อมมีการแข่งขันเพื่อให้ตนเองโดดเด่น และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาส่วนใหญ่ เพื่อความอยู่รอดในการทำงานก็ตามมาเช่นกัน จนทำให้ภายในองค์กร เริ่มมีค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมในการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า "วัฒนธรรมในองค์กร" ให้ทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางให้ทุกคนได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร "วัฒนธรรมในองค์กร" ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งและส่งผลโดยตรงทั้งต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความเหมาะสมทางวัฒนธรรมระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรจึงกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและปัจเจกบุคคลลง และทำให้องค์กรและปัจเจกบุคคลได้รับความสำเร็จร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย¹

¹ ชนิตา จิตตรุทธะ, วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556), 2.

แต่หากวัฒนธรรมองค์กรเป็นลบ ก็อาจส่งผลเสียให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและประเทศได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นด้านลบหรือไม่ดี มักจะเติบโตเร็วกว่าและมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่า เพราะวัฒนธรรมองค์กรด้านลบ มักจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้บุคลากรมากกว่าสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ถูกรอบงำด้วยอิทธิพลขององค์กรที่เป็นลบ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นด้านลบนั้นมักจะมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่ไม่หวังดีต่อองค์กรเป็นตัวเร่งให้วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้เติบโตอย่างรวดเร็ว²

จากที่กล่าวมานั้น วัฒนธรรมองค์กร จึงจัดได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของในปัจจุบัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่าเป็นกลุ่มค่านิยม และความเชื่อ การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่บุคลากรในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังเช่น การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายสิ่งหลายอย่าง ทั้งเรื่องการค้าเงินงาน ทักษะความรู้ในการทำงาน การช่วยเหลือ การแบ่งปันความคิดความสามารถ ความรู้ การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมในการค้นคว้าใฝ่เรียนรู้ จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ วัฒนธรรมองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรและสถานศึกษาทั่วทั้งประเทศ ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาให้มีความสมดุล และเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ในระบบการศึกษานั้น สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุด อีกหน่วยงานหนึ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตนักเรียนออกมาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพนั้น คือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษา เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณธรรมตามแนวทางของการพัฒนาแบบยั่งยืนและสันติสุข ดังนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่จะนำพานักเรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้น คือ บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา จึงทำให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อส่งผลให้การดำเนินงาน และ

² ณรงค์วิทย์ แสนทอง, วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่หาซื้อไม่ได้แต่สร้างได้, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: Think Beyond, 2553), 23.

การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความสมบูรณ์และนำพาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและผลิตนักเรียนออกมาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนับได้ว่าในโลกของสังคมไทยเป็นยุคแห่งสังคมของการเรียนรู้ โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถูกพัฒนาต่อเนื่องอย่างไม่ซีดจำกัด มีการพัฒนาความรู้ ทักษะต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่าน สื่อ เทคโนโลยี ทำให้มนุษย์สามารถที่จะสร้างความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนสามารถใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพนั้น ๆ ของสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ดังนั้นการสร้างให้มนุษย์มีความรู้ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า การศึกษานั้น นับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการจะผลิตและพัฒนาความรู้ความสามารถของมนุษย์หรือบุคคลให้มีคุณภาพที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในยุคปัจจุบันได้ อีกทั้งมีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง นั่นคือ การนำความรู้มาพัฒนาประเทศ พัฒนาองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในศตวรรษที่ 21 นี้ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งแตกต่างจากสมัยก่อน แต่ในยุคสมัยนี้มนุษย์มีความคิด มีภาษา มีอิสระ มีค่านิยมความเชื่อที่แข็งแกร่งกว่าในสมัยก่อน มีเอกลักษณ์และมีการแสดงพฤติกรรมร่วมที่สอดคล้องกันในกลุ่มคน ในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่ซีดจำกัด ทุกคนสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างอิสระ ไม่ว่าจะด้วยการดำเนินชีวิต หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นในยุคนี้จึงจัดได้ว่าเป็นยุคที่ท้าทายความฉลาดของทุกคนและองค์กรที่จะต้องแข่งขันเพื่อให้ตนเองและองค์กรอยู่รอด สิ่งที่ดี มีคุณภาพที่ดีที่สุดเท่านั้น จึงจะเป็นชนะ แต่ในการจะองค์กรที่มีคุณภาพนั้น องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงให้ให้เป็นองค์กรแบบใหม่ทันกับปัจจุบัน โดยการนำพาของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ที่จะต้องค่อย ๆ ร่วมมือกันเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน รื้อถอนอุปสรรคหรือสิ่งที่ทำให้องค์กรเคลื่อนที่ได้ช้า อันจะทำให้เสียประโยชน์ต่อองค์กรและสมาชิกได้ ซึ่งหนทางในการพัฒนาคุณภาพที่เป็นรากฐานได้ดีและสำคัญที่สุด นั่นคือการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคนให้สมบูรณ์และองค์การที่สำคัญทางการศึกษานั้นคือ สถานศึกษาหรือโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งผู้ขับเคลื่อนสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรนักเรียนให้มีคุณค่านั้นก็คือบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ผู้ที่จะทำให้การจัดการศึกษานั้นประสบผลสำเร็จได้และเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรซึ่งรวมถึงตัวครูด้วยเช่นกัน

วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนทางพฤติกรรมการทำงาน ที่สมาชิกในองค์กรประพฤติปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนยอมรับ และเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรและสร้างความเข้าใจให้กับสมาชิกในองค์กรมีแนวทางในการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์กร มีความรักความผูกพัน เกิดจิตสำนึกและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ทั้งนี้ทั้งนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร สมาชิกในองค์กร การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร และด้านอื่นๆ ซึ่งวัฒนธรรมแต่ละองค์กรนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นแล้วรากฐานที่แท้จริงที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร ที่จะเป็นตัวทำให้องค์กรเกิดความสมบูรณ์ หากวัฒนธรรมองค์กรไม่ดี หรือไม่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานได้ ก็ย่อมส่งผลให้เกิดอุปสรรคที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เช่นกัน

โรงเรียน จัดได้ว่าเป็นองค์กร องค์กรหนึ่ง เช่นกัน แต่หากเป็นองค์กรที่เกี่ยวกับการศึกษา มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำ ครูผู้สอน เป็นสมาชิกในองค์กร และมี นักเรียน เป็นลูกค้า โรงเรียนแต่ละโรงเรียน ก็มีความวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนมีคุณภาพ เช่นเดียวกับทุกโรงเรียน ชาลอตต์และลินดา (Chalotte and Linda) ได้ให้การสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเป็นตัวแปรสำคัญให้โรงเรียนอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองได้ บุคลากรในโรงเรียนมีความรักโรงเรียน และสามารถอุทิศเวลาให้กับโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ³ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางให้การทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพฝ่ายงานต่าง ๆ ทั้ง 4 ฝ่าย อีกทั้งเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาซึ่งใช้ตัววัฒนธรรมภายในสถานศึกษาเป็นตัวตัดสิน วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสุขให้กับบุคลากรในโรงเรียน และช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แต่ต้องอยู่ในขอบข่ายที่เหมาะสม ถูกต้อง และเป็นไปในทางที่ดี เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นและสามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปในอนาคตได้ วัฒนธรรมองค์กร คือ ความคิดและความเชื่อของบุคลากรที่ปฏิบัติร่วมกันมาในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการที่สถานศึกษาจะอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้นั้น บุคลากรต้องร่วมมือและช่วยกัน สร้างความเชื่อ

³ M.D. Chalotte and S.Linda, "The organizational culture Implication For Nurse Service," Jona 23 (1993) : 54-60

ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม แนวทางการทำงานการบริหาร เอกลักษณ์ของโรงเรียน ความคิดต่าง ๆ รวมถึงความรู้สึก ให้เกิดขึ้นในองค์กรของเราด้วยความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน

ปัญหาของการวิจัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง⁴ แต่ถึงอย่างไรการบริหารจัดการศึกษาก็ยังมีอุปสรรคอยู่มากโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียนที่ยังหาความลงตัวไม่ได้ ทั้งเรื่องของตำแหน่งหน้าที่การเกลี้ยอัตรา กำลังคนเข้าในเขตพื้นที่และยังต้องเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด ซึ่งเพียงแคปัญหาดังกล่าวก็สามารถส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้ โรงเรียนจัดได้ว่าเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรมากมายหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แต่ละคนย่อมต่างมีความคิด ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อทุกคนได้มีโอกาสมาอยู่รวมกันจะทำให้เกิดการหล่อหลอมสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรเข้าใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁵ ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันผู้บรรจุข้าราชการเป็นรุ่นใหม่ ซึ่งได้เริ่มเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาแทนคนที่เกษียณอายุราชการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้คนอายุน้อยได้เข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนผ่านการสอบเข้า คนรุ่นใหม่ย่อมมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือโรงเรียน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการให้คุณภาพของผู้เรียนถูกพัฒนาให้เป็นด้านที่ดีขึ้นและมีคุณภาพ ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้การทำงานเกิด

⁴ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com>.

⁵ วิจารย์ พานิช,การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนรากฐานความรู้ (กรุงเทพฯ 2551),211-213.

การบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกปฏิบัติกันมา จะต้องมุ่งเน้นเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีวัฒนธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งมุ่งเน้นพัฒนาองค์การและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีระเบียบแบบแผนที่ถูกต้องและเหมาะสม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมากระบวนการทำงานในองค์การด้านการศึกษาของสถานศึกษา ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่มุ่งไว้ โรงเรียนวัดบางพระ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีภารกิจหลักการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเด็กที่มีพละทานามัยที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถ แต่ในการดำเนินงานในสถานศึกษานั้นมักจะประสบปัญหาและข้อจำกัดตลอดจนอุปสรรคในการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านั้นล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาของโรงเรียนวัดบางพระให้เข้าไปในทางด้านลบ ไม่ว่าจะเป็นในด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนที่ลดระดับลง ซึ่งจากการศึกษาบันทึกรายงานการประชุม และรายงานประจำปีของสถานศึกษาปี 2556 - 2559 ได้พบปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้ 1. ด้านการมอบอำนาจ พบว่า จากการประมวลรวบรวมรายงานการประชุม 5 ปี ย้อนหลัง ซึ่งในแต่ละปีนั้นจะประกอบไปด้วย ภาคการศึกษาจำนวน 2 เทอม และในแต่ละเทอมจะมีการประชุมในทุก ๆ เดือน ซึ่งข้าพเจ้าพบว่าในปีการศึกษา 2556 - 2559 จะมีการประชุมมากกว่า 5 ครั้ง ในรอบปี แต่ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารยังไม่มีภาระกระจายอำนาจให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดอย่างเท่าเทียมกัน จากในวาระการประชุม การมอบอำนาจในการทำงานถูกมอบหมายไปที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป อีกทั้งรับผิดชอบหลายหลายหน้าที่ในคราวเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรท่านอื่นไม่ได้รับโอกาส ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งครูยังขาดโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เนื่องจากอำนาจส่วนใหญ่เป็นของผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ⁶ 2. ด้านความมีคุณภาพ พบว่า ในรายงานประจำปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 - 2559 มีจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาในทุก ๆ ปี นั้นคือ บุคลากรหลายฝ่ายขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานและการรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งขาดการรู้จักทำงานเป็นทีม จึงส่งผลให้คุณภาพและมาตรฐานของการปฏิบัติงานด้อยคุณภาพลง เนื่องจากบุคลากรขาดการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน⁷

⁶โรงเรียนวัดบางพระ , รายงานการบันทึกการประชุมโรงเรียนวัดบางพระ ปี 2557-2560 (นครปฐม : กลุ่มงานบริหาร,2560).

⁷โรงเรียนวัดบางพระ , รายงานประจำปีของสถานศึกษา 2556 - 2559 (นครปฐม : กลุ่มงานวิชาการ,2560).

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ได้กล่าวถึงปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน ดังนี้ 1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร พบว่า โรงเรียนไม่ได้เห็นคุณค่าในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารไม่ได้มีการกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักและเห็นความสำคัญถึงเป้าหมายของโรงเรียน บางครั้งมีการชี้แจงถึงเป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงานในที่ประชุมเพียงครั้งเดียวเป็นการแจ้งเพื่อให้ทราบแต่ไม่ได้มีมาตรการเชิงรุกที่จะพัฒนาโรงเรียนและส่งเสริมให้ครูเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้บริหารขาดการนิเทศภายในโรงเรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้ง O-Net และ NT ต่ำลงในทุก ๆ ปี 2. ด้านการมอบอำนาจ พบว่า อำนาจในการทำงานอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง บุคลากรมีตำแหน่งแต่ไม่ได้มีอำนาจในตำแหน่งนั้น 3. ด้านการตัดสินใจและด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่า การตัดสินใจอยู่ที่ผู้อำนวยการเพียงผู้เดียว บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากเท่าที่ควร 4. ด้านความไว้วางใจ พบว่า การมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามความสามารถหรือความถนัด อยู่เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทำให้บุคลากรในบางส่วนเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและกระทบถึงความสัมพันธ์ร่วมกันภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความลำบากในการประสานงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 5. ด้านการยอมรับและด้านความเอื้ออาทร พบว่า บุคลากรในโรงเรียนและนักเรียนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เมื่อมีการสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียน บุคลากรและนักเรียนไม่ได้รับการยอมรับหรือการสนับสนุน ชื่นชม อย่างเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนไม่ได้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง เมื่อทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน และส่งผลให้บุคลากรขาดกำลังใจในการทำงาน 6. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความมีคุณภาพ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนขาดความรัก ความสามัคคี ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในโรงเรียน ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานมีน้อยลงและขาดความเสียสละในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้คุณภาพของเด็กในโรงเรียนขาดการเอาใจใส่ดูแลจากบุคลากรอย่างทั่วถึงทำให้นักเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ย่ำแย่ลง เพราะความไม่ร่วมมือกันของคนในโรงเรียน⁸

จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนวันบางพระ จำนวน 6 ท่าน สามารถสรุปถึงปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน ดังนี้ 1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร พบว่า ผู้บริหารขาดการพูดคุยถึงแผน เป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ทราบถึงปัญหา การดำเนินงาน การหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เป็นการแจ้งเพื่อทราบเท่านั้น 2. ด้านการตัดสินใจ พบว่า บุคลากรไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน หรือไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางความคิดเห็นที่แตกต่าง ความคิดเห็นส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ อีกทั้ง ผู้บริหารไม่ได้มีการนำเสนอผลการดำเนินงานการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย ให้กับ

⁸ สัมภาษณ์, หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, 29 กรกฎาคม 2561.

บุคลากรทุกคนได้รับทราบอย่างชัดเจน 3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า บุคลากรขาดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียว ขาดความร่วมมือร่วมใจกัน บุคลากรไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนกันทุกคน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและนักเรียน มีคุณภาพต่ำลง ซึ่งเห็นได้ชัดจากนักเรียนระดับมัธยม และขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน 5. ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานให้เป็นกลุ่ม ไม่มีการกระจายงานให้ถูกต้องตามความสามารถและความถนัด จึงทำให้เกิดความไม่พอใจขึ้นในบางกลุ่ม และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน⁹

จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเรียนวัดบางพระที่พบมากที่สุด จะอยู่ในด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนในด้านความเอื้ออาทร ด้านการยอมรับ และด้านความหลากหลายของบุคลากร เป็นปัญหาอันดับรองลงมา ซึ่งจากการศึกษาปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด มีแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร โดยมุ่งที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและ กระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีเด็กที่มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพที่สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยและสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

⁹ สัมภาษณ์, ครูโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2, 29 กรกฎาคม 2561.

ข้อคำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระอยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สามารถตอบคำถามของงานวิจัยทั้งสองประการข้างต้นได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ เป็นหลายแนวทาง

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบเปิด ตามลักษณะการจัดการเชิงระบบตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เป็นกรอบการวิจัยที่ได้กล่าวถึงระบบไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารโรงเรียน (System of School Administration) จะมีลักษณะเป็นการจัดการเชิงระบบ โดยพื้นฐานขององค์กรทางการศึกษามี 5 ส่วน คือ 1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในระบบการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ งบประมาณ และข้อมูลต่าง ๆ 2. กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ได้แก่ การดำเนินการภายในขององค์กรและระบบของการจัดการดำเนินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเช่น วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น 3. ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหรือคุณภาพผู้เรียน ความพึงพอใจของชุมชน ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และผลของการจัดการศึกษา 4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยนำออกหรือกระบวนการขององค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยนำเข้าในการบริหารงานในรอบต่อไป ข้อเสนอแนะอาจนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิตในอนาคต ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบอยู่ได้ยาวนานขึ้น และ 5. สภาพแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กร สังคม การเมือง

เศรษฐกิจการปกครอง ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร¹⁰

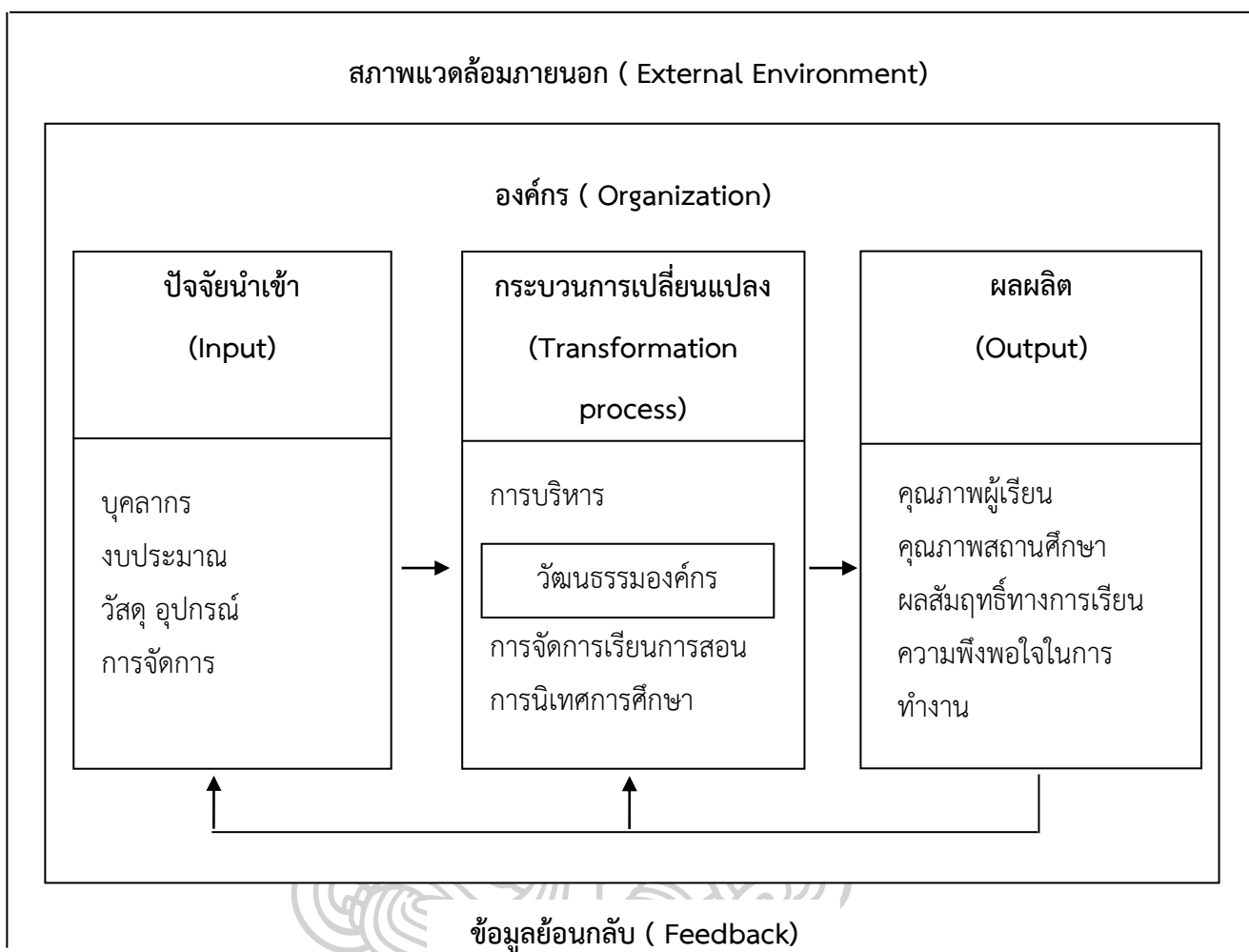
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านได้นำเสนองานทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายทฤษฎี เช่นแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของเซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรต (Sergiovanni and Starrat) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ 1. ประวัติความเป็นมาขององค์กร (the organization's history) 2. ความเชื่อ (beliefs) 3. ค่านิยม (values) 4. บรรทัดฐาน และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (norms and standard) 5. รูปแบบของพฤติกรรม (patterns of behavior)¹¹ ส่วนคูก (Cooke) ได้นำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรม ได้ 3 ลักษณะ คือ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) 2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive-Defensive Organization Culture และ 3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive Defensive Organization Culture)¹² และ แพตเตอร์สันเพอร์เกอร์และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาว่ามีประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) 2. การมอบอำนาจ (empowerment) 3. การตัดสินใจ (decision making) 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) 5. ความไว้วางใจ (trust) 6. ความมีคุณภาพ (quality) 7. การยอมรับ (recognition) 8. ความเอื้ออาทร (caring) 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)¹³ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

¹⁰ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration: Concepts and practices, 6th ed.**, (Belmont, CA: Wadsworth/Cengage Learning, 2012), 20-22.

¹¹ Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starrat, **Supervision Human Perspectives**, 4 th ed.(New York:Mc Graw- Hill Book Company, 1988), 106-108.

¹² R.A. Cooke and J.L. Lafferty, **Level : Organizational culture inventory** (Phymouth MI : Human Synergisitics,1989),214.

¹³ Jerry L. Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District,” **Productive School Systems for a Nonrational World** (New York : Magraw-Hill book Company,1986), 50-51.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration:**

Concepts and practices, 6th ed., (Belmont, CA: Wadsworth/Cengage Learning, 2012), 20-22.

: Jerry L. Patterson, Stewart C. Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District,” **Productive School Systems for a Nonrational World** (New York : Magraw-Hill book Company,1986), 50-51.

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึง วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งในด้านของวัฒนธรรมองค์กร นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker, 1986) ที่ได้กล่าวไว้ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organization Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

วัฒนธรรมองค์กร
1 : ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organization Purposes)
2 : การมอบอำนาจ (Empowerment)
3 : การตัดสินใจ (Decision Making)
4 : ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community)
5 : ความไว้วางใจ (Trust)
6 : ความมีคุณภาพ (Quality)
7 : การยอมรับ (Recognition)
8 : ความเอื้ออาทร (Caring)
9 : ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
10 : ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

แผนภูมิที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : Jerry L. Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District,” **Productive School Systems for a Nonrational World** (New York : Magraw-Hill book Company, 1986), 50-51.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่มาสืบต่อกันมา และวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษาได้ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง และเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

โรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ขยายโอกาส) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย เรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ" ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและ ต่างประเทศ โดยสรุปเป็นประเด็นและสาระสำคัญที่สอดคล้องกับขอบข่ายอ้างอิงเชิงทฤษฎี ประกอบด้วย 1) ความหมายและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร 2) การก่อตัวของวัฒนธรรม องค์กร 3) ลักษณะและประเภทของวัฒนธรรมองค์กร 4) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 5) ประงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจุบันเราอาจได้ยินคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ตามวงสนทนาหรือวิทยุโทรทัศน์หรืออาจพบ เห็นคำนี้ได้ตามหน้าหนังสือพิมพ์นิตยสาร หรือหนังสือวิชาการทางการศึกษา แต่ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรอาจแตกต่างกันออกไปตามความคิดของแต่ละคน อาทิเช่น ในกลุ่มคนบางกลุ่มได้ให้ ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ธรรมเนียมปฏิบัติของสังคมโลก แต่ในบางกลุ่มอาจ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานนั้นที่ได้คาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตาม จะ เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมทั่วไป ไม่เว้นแม้แต่ในหน่วยงานต่าง ๆ เท่านั้น ซึ่ง วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยในการจัดระเบียบแบบแผนให้กับสังคม แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้มนุษย์ในทุกช่วงอายุสามารถอยู่รอดและดำเนินชีวิตร่วมกันได้ ซึ่งในหน่วยงานก็มีวัฒนธรรม ที่ใช้สร้างแบบแผนและระเบียบเพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน อาทิ การให้รางวัล เช่น การขึ้น เงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง , การลงโทษ เช่น การภาคทัณฑ์ การปลดออก การไล่ออก เป็นต้น ทำให้ในหน่วยงานจำนวนมากพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเองขึ้น อีกทั้งแสวงหา วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง เพื่อที่จะสร้างและพัฒนาหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทที่สำคัญ ภายในหน่วยงาน การศึกษาและการเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดในเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการใช้เป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ หรือแม้แต่กลุ่มบุคคล ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิด การทำงาน ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ในการพึ่งพาอาศัยกัน ของการอยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน อีกทั้งวัฒนธรรมยังถือว่าเป็น ความเชื่อ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี ลักษณะนิสัยต่างๆ ของบุคคลนั้น ที่ถูกปฏิบัติและถูกถ่ายทอดลงมารุ่นสู่รุ่น จนกลายเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานทุกองค์กรจากอดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต ที่เป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จได้ จึงมีนักวิชาการหรือนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จำนวนมากที่ให้ความสนใจและทำการศึกษาวรรณกรรมองค์กรอย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์กร ไว้หลายแนวคิดดังนี้

คอลบ, รูบิน และออสแลนด์(Kolb, Rubin and Osland) ได้ให้แนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ รูปแบบของคตินฐานที่ทำให้กลุ่มได้เรียนรู้ที่จะคิดประดิษฐ์พัฒนา แก้ปัญหาในการปรับตัวจากภายนอกและการบูรณาการจากภายใน¹⁴

แพทตี้กิล (Pettigrew) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษาและประเพณีปฏิบัติ¹⁵

ซิลด(Shils) ได้ให้ความหมายว่า ทุกองค์กรในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อและสัญลักษณ์ขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน และการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์กร¹⁶

เบคเกอร์(Backer) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความเชื่อและความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป¹⁷

¹⁴ David A. Kolb, Irwin M. Rubin and Joyce S. Osland, **The Organizational Behavior Leader**, 5th ed. (Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1991), 370.

¹⁵ P.M. Pettigrew, “On studying Organization Culture”, **Administrative Science Quarterly** (n.p., 1979), 570.

¹⁶ Edward A. Shils, **Culture and Periphery The Logic of Personal Knowledge : Essay Presented to Michael Polanyi** (London : Routledge and Kegan Paul, 1961), 119.

¹⁷ H.S. Backer, “**Culture : Asociological view**”, (n.p., 1982), 513-527.

เทอร์เนอร์(Turner) ได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมสัมพันธ์กัน และแรงจูงใจของปัจเจกชน รวมทั้งวิธีการที่ทำงานต่าง ๆ ในองค์กร¹⁸

วิกินส์ และแพตเตอร์สัน (Wikins and Patterson) ได้ให้แนวคิดที่วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง สิ่งทีบุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรกระทำสิ่งใดไม่ควรกระทำในการปฏิบัติงาน¹⁹

คูก (cooke) ได้นำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมได้เป็น 3 รูปแบบ คือ 1. แบบสร้างสรรค์ (Constructive styles) ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (self actualization) มิติเน้นบุคคลและมิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (humanistic encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) 2.แบบตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive defensive styles) ได้แก่ มิติเห็นพ้องด้วย (approval) มิติเน้นการเป็นระเบียบ (conventional) มิติเน้นการพึ่งพา (dependent) และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง (avoidance) 3. แบบตั้งรับ-ก้าวร้าว (aggressive-defensive styles) ได้แก่ มิติเห็นตรงกันข้าม (opposition) มิติเน้นอำนาจ (power) มิติเน้นการแข่งขัน (competitive) และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (perfectionistic)²⁰

อโรบาและคิม (Arroba and Kim) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นหัวใจของการทำงาน เป็นการรวมค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์กรและการออกแบบงานรวมถึงแบบแผนในการประพฤติ ปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นการแสดงถึงการร่วมรับรู้แลความชัดเจนจนถึงบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในองค์กร²¹

¹⁸ Charles Hampden Turner, **Creating Corporate Culture : From Discord to Harmony** (Wakefield : Addison Wesley, 1992), 256.

¹⁹ L. Alan, Wikins and Jerry L. Patterson, " You Can't Get There From Here : What Will Make Culture Projects Fail, " **In Gaining Control of the Corporate Culture** (San francisco : Jossey-Boss,1985)267

²⁰ R.A. Cooke and J.L. Lafferty , **Level : Organizational culture inventory** (Phymouth MI : Human Synergisitics,1989),214

²¹ Tanya Arroba and James Kim,**Pressure at work : A Survivals Guide for Manager**, 2nd ed. (London : McGraw-Hill Book Company,1992),103.

เทอร์เนอร์(Turner) ได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่เหมาะสมสัมพันธ์กัน และแรงจูงใจของปัจเจกชน รวมทั้งวิธีการที่ทำงานต่าง ๆ ในองค์กร²²

วิเชียร วิทยอดุม ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้างค่านิยมและ ความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็น สัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษ เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายในองค์กร และเป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกภายใน องค์กรนั้น ๆ ด้วย วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคิด และประสิทธิผลโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นวัฒนธรรมก็มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์กร ไม่ว่าจะวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักเพียงใดก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น นับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การทำงาน²³

สมคิด บางโม กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) หมายถึง ความคิด ความเชื่อแบบแผนปฏิบัติงานและดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณี และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร²⁴

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่มาสืบต่อกันมา และวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กร หรือสถานศึกษาได้ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง และเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ

²² Charles Hampden Turner, **Creating Corporate Culture : From Discord to Harmony** (Wakefield : Addison Wesley, 1992), 256.

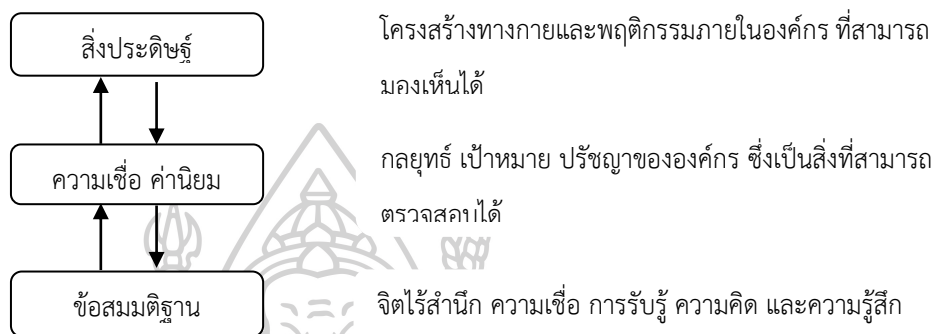
²³ วิเชียร วิทยอดุม, **ทฤษฎีองค์การ**(กรุงเทพมหานคร:บริษัท ธนธัชการพิมพ์จำกัด, 2554), 9 - 11

²⁴ สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร:วิทย์พัฒน์, 2552), 43.

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของชาเยน (Schein)

ชาเยน (Schein) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ตามปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็นได้ซึ่งบางอย่างสามารถมองเห็นได้ บางอย่างไม่สามารถมองเห็นได้ และบางอย่างสามารถรู้สึกหรือตระหนักได้โดยได้แบ่งระดับของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ระดับ ดังแผนภูมิที่



แผนภูมิที่ 3 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : Edgar H. Schein, Organization Culture and Leadership, 4th ed (San Francisco California : Jossey-Bass, 2010), 24.

ระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) เป็นระดับพื้นผิว ซึ่งรวมถึงปรากฏการณ์ทั้งหมดที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน สามารถได้ยินและรู้สึกได้เมื่อต้องเข้าไปอยู่ในกลุ่มใหม่ ซึ่งมีวัฒนธรรมที่เราไม่คุ้นเคย สิ่งประดิษฐ์หมายถึงรวมถึง ผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม เช่น สถาปัตยกรรมภาษาเทคโนโลยีและผลผลิต งานสร้างสรรค์ทางศิลปะ การแสดงทางอารมณ์ตำนานและเรื่องเล่าขององค์กร เป็นต้น โดยสิ่งสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายที่สุดแต่ค่อนข้างยากต่อการแปลความหมาย เนื่องจากวัฒนธรรมในระดับนี้เป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัส ดังนั้นการสืบค้นเพื่อศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมในระดับนี้ สามารถทำได้ง่ายกว่าวัฒนธรรมในระดับอื่น อย่างไรก็ตาม สิ่งประดิษฐ์เป็นเพียงเปลือกนอกเท่านั้นยังไม่ใช่แก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กร

ระดับที่ 2 ความเชื่อและค่านิยม (Espoused Beliefs and Values) เป็นความเชื่อและค่านิยมในด้านความรู้สึกว่า “อะไรควร” ซึ่งต่างจาก “คืออะไร” และค่านิยมที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นข้อสมมติพื้นฐานได้ ความเชื่อและค่านิยมที่ผ่านการทดสอบ และยังคงมีความน่าเชื่อถือในการแก้ปัญหาของกลุ่มได้เท่านั้นที่จะเปลี่ยนไปเป็นข้อสมมติพื้นฐานได้ ความเชื่อและค่านิยมในระดับนี้จะทำนายพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ในระดับสิ่งประดิษฐ์ แต่ถ้าความเชื่อและค่านิยมไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้เดิมมาก่อนก็อาจเกิดสิ่งที่ผิดแปลกออกไปจากสิ่งที่ควรทำ ทั้งความเชื่อและ

ค่านิยมมักจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่สามารถอธิบายได้ ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจในระดับที่ลึกซึ้ง สามารถแปลความ และทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เราจึงควรเข้าใจสมมติฐานให้มากขึ้น

ระดับที่ 3 ข้อสมมติพื้นฐาน (basic underlying assumptions) เป็นค่านิยมความเชื่อที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยไม่ต้องมีหลักการใดมากำกับ เป็นตัวชี้ว่าพฤติกรรมและบอกสมาชิกกลุ่มว่าจะรับรู้คิดและรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น วัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้ จึงอยู่ในระดับลึกสุด โดยจะค่อยค่อยฝังแน่นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจจนกลายเป็นสามัญสำนึกที่กระทำไปโดยไม่รู้ตัวหรือไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของมัน ความสำคัญของวัฒนธรรมจึงอยู่ในระดับนี้เพราะเมื่อเราเข้าใจข้อสมมติพื้นฐาน เราก็จะเข้าใจวัฒนธรรมและระดับที่ต้นได้ง่ายขึ้น และทำให้เราสามารถจัดการกับเรื่องต่าง ๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะเข้าใจวัฒนธรรมกลุ่มหรือวัฒนธรรมองค์กรใด ๆ จึงต้องเข้าใจข้อสมมติพื้นฐานและเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นที่มาของข้อสมมติพื้นฐานเหล่านั้นด้วย²⁵

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคูกและลาฟเฟอที (Cooke and Lafferty)

คูกและลาฟเฟอที (Cooke and Lafferty) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สามารถวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ คือ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) 2. ลักษณะตั้งรับ - เนือยชา (Passive-Defensive Organization Culture) และ 3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive Defensive Organization Culture)

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจ นั่นคือได้รับความสำเร็จจากการทำงาน สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์กรมีความรักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นมีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์กรมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูง ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์กร ประสบความสำเร็จ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดโดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

²⁵ Edgar H. Schein, *Organization Culture and Leadership*, 4th ed (San Francisco California : Jossey-Bass, 2010), 24.

มิติที่ 1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement Dimension) หมายถึง การทำงานโดยใช้หลักเหตุผลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะเด่นของมิตินี้ คือ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สึกว่าการงานนั้นมีความท้าทายความสามารถของตนเอง

มิติที่ 2 มิติเน้นสัจจกวางแห่งตน (Self - Actualizing Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มีความริเริ่มในการพัฒนางานของตนเองให้สอดคล้องกับงานขององค์กร พฤติกรรมแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคคลตามความนึกคิดและความคาดหวัง ซึ่งเป้าหมายในการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณความสำเร็จของงานจะต้องมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคลากร มีความภาคภูมิใจในงานของตนเองและความเต็มใจในการทำงานจากการได้รับการสนับสนุน การพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่สามารถพัฒนาและสร้างงานใหม่ๆ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีความพร้อมในการทำงานสูง

มิติที่ 3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic Encouraging Dimension) หมายถึง การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันและการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และมีความสุข ลักษณะเด่น คือ บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์กร

มิติที่ 4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affinitive Dimension) หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีค่านิยมพฤติกรรมแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจึงมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความเป็นเพื่อนและมีความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive-Defensive Organization Culture) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคล ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ คอยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากรพยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่ยอมรับการมอบหมายจากผู้บริหาร บุคลากรเน้นถึงสัมพันธ์ภาพ ระหว่างการในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับซึ่งการทำงานในลักษณะนี้ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ค่อนข้างล่าช้า แบ่งได้ออกเป็น 4 มิติดังนี้

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นด้วยการพยายามเห็นด้วยและคอยตามความคิดเห็นของกันและกัน บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติตัวให้เหมือนกับคนส่วนใหญ่ในองค์กร การคล้อยตามกันนี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรพึงพอใจ ลักษณะเด่น คือ บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรและให้การเห็นด้วยกับแนวทางการความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

มิติที่ 2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะอนุรักษนิยม ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบหรือข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด แบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบราชการ จะขัดต่อกฎหมายไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่น คือ บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบระบบอนุรักษนิยมและยึดกฎระเบียบปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

มิติที่ 3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent Dimension) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยยึดสายตามสายงานบังคับบัญชา ไว้วางใจผู้บริหาร การบริหารจัดการจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหาร ทุกคนต้องเชื่อว่าการตัดสินใจในนั้นมีความถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพหรือความเสียหายของงาน ปฏิบัติงานโดยไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการทำงาน มุ่งการปฏิบัติตามผู้บริหารเพื่อเป็นการปกป้องตนเอง ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตามที่ดี

มิติที่ 4 มิติเน้นเรื่องการหลีกเลี่ยง (Avoidance Dimension) คือ องค์กรที่มีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็จะได้รางวัลอะไร ซึ่งผลจากการบริหารงานในลักษณะนี้ทำให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจทำให้ถูกตำหนิหรือก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรทุกคนจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแต่เลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive Defensive Organization Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะการเผชิญหน้าชอบการมีอำนาจการแข่งขันที่ต้องมีแพ้ - ชนะ และจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น บุคลากรจัดแสดงลักษณะความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซิงดีซิงเด่นกันในการทำงาน ชอบความเป็นระบบระเบียบ ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ยาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional Dimension) ให้ความสำคัญกับการเผชิญหน้าและการเจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า บุคลากรจะแสดงความขัดแย้งและลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่เสมอ ลักษณะเด่นคือบุคลากรชอบตำหนิและต่อต้านทุกสิ่ง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงยาก

มิติที่ 2 มิติเน้นอำนาจ (Power Dimension) หมายถึง ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบเป็นผู้มีเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน รางวัลหรือผลงานที่ได้รับจากองค์กรมีอำนาจควบคุมบุคลากรที่อยู่ในระดับต่ำกว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการเป็นผู้นำและต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงาน ลักษณะเด่น คือ บุคลากรต้องการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์กร

มิติที่ 3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive Dimension) หมายถึง การให้ความสำคัญและการยอมรับการแข่งขันที่จะต้องมีแพ้หรือชนะ บุคลากรต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ดังนั้นการแข่งขันจึงทำให้เกิดการแบ่งแยกบุคลากรออกเป็นกลุ่ม กลุ่มวัตถุประสงค์สำเร็จของการทำงานเพื่อรักษาคุณค่าของตนเองจะได้รับการแบ่งระดับในที่ทำงาน บุคลากรจะยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันและเชื่อว่าการแข่งขันจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

มิติที่ 4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist Dimension) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบของงาน บุคลากรจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด โดยบุคลากรจะต้องทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงาน แต่บรรลุเป้าหมายขององค์กรน้อย ต้องมีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง จึงทำให้มีการทำงานอย่างละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน²⁶

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker)

แพตเตอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรม ในสถานศึกษาว่ามีประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1.ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) 2. การมอบอำนาจ (empowerment) 3. การตัดสินใจ (decision making) 4.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) 5.ความไว้วางใจ (trust)

²⁶ R.A. Cooke and J.L. Lafferty, *Level : Organizational culture inventory* (Plymouth MI : Human Synergistics,1989),214.

6.คุณภาพ (quality) 7.การยอมรับ (recognition) 8.ความเอื้ออาทร (caring) 9.ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้²⁷

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) โดยปกติในการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มนุษย์มักทำโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติงานขององค์กรทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุความมุ่งประสงค์ขององค์กร การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น บุคลากรในองค์กรควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ (Petterson and Other) ได้กล่าวถึง ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purpose) ว่า เมื่อองค์กรกำหนดความมุ่งประสงค์ขององค์กรแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ขององค์กรด้วย องค์กรใดจะอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญจะอยู่ที่ตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กรนับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ จะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญ การกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอน ต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ แม้จะกำหนดขึ้นคงจะได้ความมุ่งประสงค์ที่ไม่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

2. การมอบอำนาจ (empowerment) ในองค์กรผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่ง แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ แต่ทั้งนี้ผู้ใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ(Patterson and Other) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจว่า ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์กรบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ความจำเป็นในการมอบอำนาจ การมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติ ที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นอกจากนี้ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องเป็น

²⁷ Jerry L. Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, "Guiding Beliefs of Our School District," *Productive School Systems for a Nonrational World*, 50-51.

ปัจจุบันแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สอดคล้อง กับแนวคิดของแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and Other) ได้เสนอว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงความ เป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการ ตัดสินใจให้มากที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด เป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็น องค์ประกอบในการตัดสินใจมากขึ้น การตัดสินใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหาร เป็น พฤติกรรมหลักของการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร และเป็น พฤติกรรมที่นักบริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในองค์กร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อม หมายถึง อนาคตขององค์กรที่จะดำเนินต่อไปในอนาคตได้

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) การที่คนเราทำงานร่วมกัน ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and Other) ให้ แนวคิดว่าการดำเนินงานควรยึดถือองค์กรเป็นหลักโดยถือว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็น เจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาองค์กรร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการ และ ให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี แพตเตอร์สัน และคณะ (Patterson and Other) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจ (trust) ไว้ว่า ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติ งานต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร

6. ความมีคุณภาพ (quality) การปฏิบัติงานภายในองค์กรใด ๆ ต่างก็ย่อมคาดหวังว่าผลงาน ที่ออกมามีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ(Patterson and Other) ได้ให้ ความเห็นว่า ในการปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากร โดยมีความเชื่อว่าบุคลากรองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ โดย บุคลากรจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความ ไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว

7. การยอมรับ (recognition) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้นำ ใน การดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพล ต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของ

งาน บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การยอมรับและเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and Other) ได้กล่าวถึง การยอมรับ (recognition) ว่าองค์กรควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กร ในการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (caring) การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and Other) เสนอว่าองค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคคลในองค์กร

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน รวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ ซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and Other) เสนอว่า องค์กรควรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร นอกจากนี้การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตน และส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรมีความสงบเรียบร้อย

10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) เป็นเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติซึ่งแพตเตอร์สันและคณะ(Patterson and Other) ได้ให้ความเห็นว่าบุคลากรมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพของทุกคนในองค์กรมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมในวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่ยึดหยุ่นในด้านการจัดการงานแตกต่างกัน และวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกันของบุคลากรทุกวิธีการนำไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งแสดงถึงค่านิยมขององค์กร

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ การกระทำ และพฤติกรรมที่แสดงออกของ บุคคลในองค์กรซึ่งจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันต่อเนื่องกันมานานเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังและเป็นแนวทางในการตัดสินใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กรให้

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ โรงเรียนจึงจัดได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีบุคลากรที่สำคัญมากมาย เช่น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปแบบการดำเนินชีวิตของตน และเมื่อต่างคนต่างความคิดอยู่ร่วมกันในที่เดียวกัน จึงทำให้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมเฉพาะของตนเองออกไปสู่บุคคลอื่น ส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดการปรับตัวเพื่อให้เกิดแนวทางที่ทุกคนต่างยอมรับ และปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรภายในโรงเรียนขึ้น

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน โดยองค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมที่มีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือเป็นวิถีชีวิต หรือแม้กระทั่งเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่ง คลัคคอน และเคลลี (Kluckhohn and Kelly) เรียกวัฒนธรรมในองค์กรว่า เป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กร มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจายในเรื่องการวางเฉยนานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหานั้น แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไข ปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture)

พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็ นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติดูกักกันก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาแกนนเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหานั้นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหานั้นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้ อยู่ คือ ความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกลึถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ พอล เบท และ เอ็มอีพี สลิคแมน (Paul Bate and M.E.P. Seligman) พบว่า วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้โดยเฉพะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขาเรียนรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้า การรับรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรง โดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรมการยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร²⁸

การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมืองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้นเป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร

โอเวน (Owen) กล่าวว่า การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร จะเกิดขึ้นโดยที่ประวัติความเป็นมาขององค์กรมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่แสดงออกมา

²⁸ สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, "การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร" เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก www.km.opsmoac.go.th/download/article/article_20120702183528.pdf

ในการเรียนรู้และรับเอาเป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้น ทีละเล็กละน้อย อย่างสม่ำเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลนั้นขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ²⁹

เซอร์จิโอวานนีและสตาร์เรต (Sergiovanni and Strarratte) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ได้ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่อไปนี้ คือ ประวัติความเป็นมาขององค์กร (the organization's history) ความเชื่อ (beliefs) ที่เป็นไปในแบบเดียวกัน ค่านิยม (values) ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร บรรทัดฐาน และมาตรฐาน (norms and standard) ในการปฏิบัติงาน³⁰

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรม ในสถานศึกษาว่ามีประเด็นบ่งชี้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1.ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) 2. การมอบอำนาจ (empowerment) 3. การตัดสินใจ (decision making) 4.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) 5.ความไว้วางใจ (trust) 6.ความมีคุณภาพ (quality) 7.การยอมรับ (recognition) 8.ความเอื้ออาทร (caring) 9.ความซื่อสัตย์ สุจริต (integrity) และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)³¹

จึงกล่าวได้ว่าการก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร จะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัดซึ่งเป็นฐานที่มาจาก ความเข้าใจร่วมกัน และแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีแบบแผน ระเบียบการประพฤติกปฏิบัติ รวมทั้งพฤติกรรมที่กำหนด ขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งนัก คิดได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

เซอร์จิวนนีและสตาร์เรตท์ (Sergiovanni and Strarratte) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรว่า ในทุกๆองค์กร ย่อมมีหลักประพฤติกปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ซึ่งกำหนดขึ้นโดยเกณฑ์

²⁹ Robert Owen, **Organizational Behavior in Education**, 17.

³⁰ Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Strarratte, **Supervision Human Perspectives**, 4th ed.(New York : Mc Graw- Hill Book Company, 1988), 106-108.

³¹ Jerry L. Patterson, Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, "Guiding Beliefs of Our School District," **Productive School Systems for a Nonrational World** (New York : Magraw-Hill book Company,1986), 50-51.

ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นบรรทัดฐาน ที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ซึ่งเป็นสิ่งที่พึงประสงค์และบรรทัดฐานของการแสดงออกถึงค่านิยมความเชื่อ ในกลุ่มของผู้ร่วมงาน³²

อัลเวสสัน (Alvesson) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่ามี ลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ ที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์กร (philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎระเบียบข้อบังคับ (rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกก็ต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์กร (organization climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร³³

แฮริสัน (Harrison) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ 1. วัฒนธรรมเน้นอำนาจ (power) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ชอบในเรื่องของการแข่งขัน 2. วัฒนธรรมเน้นคน (people) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการแสวงข้อตกลงร่วมกัน ไม่ยอมรับการบริหารงานแบบการควบคุม 3. วัฒนธรรมแบบเน้นงาน (task) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญในเรื่องของความสามารถ และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง 4. วัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (role)

³² Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Strarratte, **Supervision Human Perspectives**, 4th ed. (New York: McGraw-Hill Book Company, 1988), 103.

³³ Mats Alvesson, "Organization Culture and Ideology", **International Study 19 Management and Organization**. Quoted in Fred Luthans, **Organizational Behavior** (New York: McGraw Hill Book Company, 1989), 50-51.

เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรได้ทำงานตาม กฎ ความชอบธรรม และการบริงงานแบบประชาธิปไตย³⁴

ซึ่งต่อมา แฮนด์ดี (Handy) ได้นำแนวความคิดของ แฮร์สัน มาศึกษาใหม่ และได้จัดกลุ่มประเภทของวัฒนธรรมออกมา โดยมองว่าวัฒนธรรมเป็นวิธีการดำเนินชีวิตและบรรทัดฐาน ซึ่งจัดแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ (power orientation) มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงจุดเดียว แต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ซึ่งภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจและการเห็นใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศในองค์กรเป็นแบบการแข่งขัน ผู้ที่มีอำนาจในองค์กรจะพยายามควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อสู้กันเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

2. วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (role orientation) มีลักษณะเป็นแบบระบบราชการ โดยจะยึดถือหลักเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ และบทบาท เพื่อควบคุมการทำงาน มุ่งเน้นลำดับชั้นของอำนาจและสถานภาพอีกทั้งให้คุณค่ากับความมั่นคง และการแสดงความเคารพซึ่งกันและกันกับความสามารถของบุคคล อำนาจในการทำงานเป็นสิ่งที่ได้มาจากตำแหน่งงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นงาน (task orientation) มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน มีการนำคนที่เหมาะสมเข้าทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อิทธิพลในการทำงานจะขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญ ไม่ใช่จากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจจากตัวบุคคลและมีการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

4. วัฒนธรรมที่เน้นคน (people orientation) จะมุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของคนในองค์กรเป็นหลัก จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง และมีการแบ่งอำนาจกันโดยการมอบอำนาจจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าการพิจารณาที่ความสามารถในการทำงานองค์กรมีหน้าที่เพียงช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร³⁵

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

ชายน์ (Schein) แบ่งวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 2 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมแข็ง (Strong culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางจากสมาชิกองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกองค์กรยึดถือค่านิยมหลักขององค์กร อย่าง

³⁴ R. Harrison, " Understanding Your Organization's Character, " *Harvard Business Review*.50 (3) (1972) : 119 - 128.

³⁵ Charles B. Handy, *Understanding Organizations* (Harmondsworth : Penguin Book,1985), 58-61.

เคร่งครัด และเป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะชัดเจน เป็นที่เข้าใจกันว่าอะไร ซึ่งเรามักพบเห็นตัวอย่างองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งได้จากบริษัทต่าง ๆ ของญี่ปุ่น หรือทางองค์การศาสนา เป็นต้น

2. วัฒนธรรมอ่อน (Weak culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกองค์กร ไม่ได้ยึดถือค่านิยมหลักขององค์กรอย่างเคร่งครัดและอย่างกว้างขวาง และไม่สามารถแยกแยะได้ว่า อะไรสำคัญกว่าอะไร ตัวอย่างองค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อน ได้แก่ องค์กรที่มีอายุน้อยหรือองค์กรที่มีสมาชิกเข้าออกตลอดเวลาในองค์กรประเภทนี้ สมาชิกองค์การยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอที่จะมาสร้างความเข้าใจร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร

ชาเยน (Schein) ได้ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นบ่อเกิดของเอกลักษณ์และความเข้มแข็งขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การเกิดใหม่และกำลังเจริญเติบโต โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรสามารถดูได้จากค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับสมาชิก และทำหน้าที่จัดระเบียบในองค์กร โดยค่านิยมและความเชื่อจะแสดงให้เห็นปรากฏในที่ต่าง ๆ เช่น พิธีกรรม ประเพณีโครงสร้างองค์กร³⁶

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดบางพระ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ประวัติโรงเรียนวัดบางพระ

โรงเรียนวัดบางพระเป็นสถานศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 1/1 หมู่ที่ 3 ตำบลบางแก้วฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ในเนื้อที่ 9 ไร่ 3 งาน จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2485 ชื่อว่า โรงเรียนประชาบาลตำบลบางแก้วฟ้า เปิดสอนชั้น ป.1 - ป.4 บางพระเป็นตำบลที่ตั้งอยู่บริเวณฝั่งตะวันตกของแม่น้ำท่าจีนตอนเหนือของอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม สาเหตุที่เรียกตำบลนี้ว่า บางพระ มีเรื่องเล่าสืบต่อกันมาว่าสมัยก่อนเสียกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 พม่ายกทัพมาตีกรุงศรีอยุธยาขึ้น คนไทยกลุ่มหนึ่งได้นำพระพุทธรูปลงเรือหนีพวกพม่าล่องมาตามลำน้ำท่าจีน เมื่อมาถึงตำบลบางพระเกิดเหตุเรือล่มพระพุทธรูปจมอยู่ใต้น้ำชาวบ้านบริเวณนี้จึงรวบรวมทรัพย์สินเงินทองร่วมกันสร้างวัดบางพระขึ้นในบริเวณนี้ ต่อมาจึงเรียกชื่อบริเวณนี้ว่า บางพระ โรงเรียนวัดบางพระ เป็นสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

³⁶ Edgar H. Schein, *Organization Culture and Leadership*, 4th ed (San Francisco California : Jossey-Bass, 2010), 24.

นครปฐม เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โทรศัพท์ 0-3410-9913, โทรสาร 0-3438-9133

อาณาเขตของสถานศึกษา

ทิศเหนือ ติดกับตำบล บางระกำ และตำบลนคราภิรมย์ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับตำบล บางพระ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับตำบล ห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี และตำบล คลองโยง อำเภอบางเลน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบางพระ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สภาพปัจจุบัน

โรงเรียนวัดบางพระ ปีการศึกษา 2562 ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 11 ห้องเรียน จำนวนบุคลากร 20 คน โดยมีส่วนประกอบ การจัดการศึกษา ดังนี้

1. อาคารเรียน มีจำนวน 4 หลัง ดังนี้

1.1 อาคารเรียน 1 แบบ 017 ขนาด 9.00 × 33.00 เมตร สองชั้น 8 ห้องเรียน ลักษณะครึ่งตึกครึ่งไม้ โดยได้รับงบประมาณดำเนินการประถมศึกษาตอนปลายเป็นเงิน 260,000 บาท สร้างเมื่อพ.ศ. 2515 ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ น.ฐ.1114 ใช้เป็นห้องประกอบการเรียนการสอน

1.2 อาคารเรียน 2 แบบ 017 ขนาด 9.00 × 33.00 เมตร สองชั้น 8 ห้องเรียน ลักษณะครึ่งตึกครึ่งไม้ โดยได้รับงบประมาณเป็นเงิน 320,000 บาท ทางสถานศึกษาได้หาสมทบอีก 40,000 บาท สร้างเมื่อ พ.ศ.2518 ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ น.ฐ.1115 ใช้เป็นอาคารอนุบาล

1.3 อาคารเรียน 3 “อาคารหลวงพ่อบึง 1” แบบรัตนโกสินทร์ดัดแปลง ขนาด 12.00 × 58.50 เมตร เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น 24 ห้องเรียน ได้รับงบบริจาคค่าก่อสร้างจากพระอุดมประชานาถ (หลวงพ่อบึง) เจ้าอาวาสวัดบางพระ เป็นเงิน 10,587,000 บาท สร้างเมื่อ พ.ศ. 2533 เพื่อใช้ในการเปิดขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1 – ม.3) ในปีการศึกษา 2534 ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ น.ฐ.2186

1.4 อาคารเรียน 4 “อาคารหลวงพ่อบึง 2” แบบพิเศษ ขนาด 17.20 × 52.00 เมตร เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก 4 ชั้น 18 ห้องเรียน ชั้นล่างโปร่ง ใช้เป็นโรงอาหาร ได้รับงบบริจาคก่อสร้างจากพระอุดมประชานาถ (หลวงพ่อบึง) เจ้าอาวาสวัดบางพระ เป็นเงิน 10,000,000 บาท ใช้เป็นอาคารสำหรับประถมศึกษา สร้างเมื่อ พ.ศ.2536 ยังไม่ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ

2. อาคารประกอบ มีจำนวน 3 หลัง ดังนี้

2.1 บ้านพักครู จำนวน 2 หลัง

2.2 อาคารเอนกประสงค์ จำนวน 1 หลัง

ดำเนินการก่อสร้าง เมื่อ พ.ศ.2526 ด้วยงบบริจาค เป็นเงิน 450,000 บาท และตั้งชื่อว่า “หอประชุมธรรมาปนกิจสุนทรราชภัฏรำไพพรรณี” ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ น.ธ.2182

2.3 ห้องน้ำ จำนวน 3 หลัง 18 ที่นั่ง

3. การจัดการศึกษา 3 ระดับ ดังนี้

- ระดับอนุบาล 2 ห้องเรียน
- ระดับประถมศึกษา 6 ห้องเรียน
- ระดับมัธยมศึกษา 3 ห้องเรียน

สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง มีการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์และประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งโรงเรียนกำหนดได้ 4 ประการ ดังนี้

1. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน
2. มีความรับผิดชอบ ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี
4. รักและภูมิใจในความเป็นไทย

4. จำนวนบุคลากรในโรงเรียน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียน

บุคลากรโรงเรียน	จำนวน (คน)
1. ผู้บริหารโรงเรียน	1
2. ข้าราชการครู	16
3. ครูอัตราจ้าง	2
4. ครูธุรการ	1
รวมทั้งสิ้น	20

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนห้องเรียนและนักเรียนประจำปีการศึกษา 2562

ชั้น	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
อ.2	1	8	11	19
อ.3	1	11	11	22
รวมระดับอนุบาล	2	19	22	41
ป.1	1	14	12	26
ป.2	1	15	13	28
ป.3	1	14	5	19
ป.4	1	11	9	20
ป.5	1	13	12	25
ป.6	1	18	16	34
รวมระดับประถมศึกษา	6	85	67	152
ม.1	1	27	14	41
ม.2	1	16	10	26
ม.3	1	16	17	33
รวมระดับมัธยมศึกษา	3	59	41	100
รวมทั้งสิ้น	11	162	126	257

ทิศทางของสถานศึกษา

ทิศทางการพัฒนา

โรงเรียนวัดบางพระ มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการการดำเนินงานในปี 2558 – 2561 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สมดุล ด้านร่างกาย จิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวทันเทคโนโลยี มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีจิตสาธารณะ มีทักษะการดำรงชีวิต น้อมนำตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาโรงเรียน	ภูมิธรรม นำภูมิรู้
คำขวัญโรงเรียน	ประพฤติดี มีวินัย ใฝ่เรียนรู้
คติธรรมโรงเรียน	ปณญา โลกสมิ ปชฺโชโต ปณญาเป็นแสงสว่างในโลก
อัตลักษณ์ของโรงเรียน	“ไหว้งามตามอย่างไทย”
เอกลักษณ์	“คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีกระบวนการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สุขภาพกายและสุขภาพจิต
4. ส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. พัฒนานักเรียนให้มีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการสื่อสาร
7. ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะชีวิตที่ดี มีวิจรรย์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมต่างชาตกและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย

กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเต็มตามหลักสูตรสามารถใช้ภาษาอย่างน้อย 2 ภาษา (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ) และจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิธีที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 2 ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ อ่านคล่อง เขียนคล่อง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างมีวิจรรย์ญาณ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารงานของสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมนำความรู้

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

คุณลักษณะของนักเรียน 8 ประการ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | 2. ซื่อสัตย์ สุจริต |
| 3. มีวินัย | 4. ใฝ่เรียนรู้ |
| 5. อยู่อย่างพอเพียง | 6. มุ่งมั่นในการทำงาน |
| 7. รักความเป็นไทย | 8. มีจิตสาธารณะ |

เป้าหมายมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนวัดบางพระ

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มีเป้าหมายการดำเนินงาน เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยแต่ละวิชา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี โดยจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครู

มีเป้าหมายการดำเนินงานพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ได้ปฏิบัติงานตามความถนัด เพื่อพัฒนาครูให้มีขวัญกำลังใจสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ด้วยการอบรม ประชุม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรมทางไกล ศึกษาดูงาน เข้าร่วมการนิเทศ ติดตาม เรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอให้ความช่วยเหลือและจัดตั้งสวัสดิการครู

มาตรฐานด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร

ผู้บริหารมีความสามารถบริหารจัดการ มีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการใช้ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการบริหารจัดการที่เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชน³⁷

³⁷ โรงเรียนวัดบางพระ ,แผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2561 (นครปฐม : กลุ่มงานวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ดวงดาว บุญกอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1.ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รองลงมาเป็นด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านการตัดสินใจเป็นด้านที่ต่ำที่สุด 2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3.วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงที่สูงและมีทิศทางความสัมพันธ์กันทางบวกทุกค่า โดยระดับความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือ วัฒนธรรมด้านการยอมรับ กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาเป็น ด้านความเอื้ออาทรกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านการมอบอำนาจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา เป็นด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ที่ต่ำที่สุด 4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวมได้ร้อยละ 83.60

4.2 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ

กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านการจัดการเรียนการสอนได้ร้อยละ 51.70

4.3 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านเพื่อนร่วมงาน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00

4.4 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านผู้บังคับบัญชา ได้ร้อยละ 79.00

4.5 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงก้าวหน้ามี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ได้ร้อยละ 50.00³⁸

รักศักดิ์ บัญสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ที่ทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนของโรงเรียน อยู่ในระดับ

³⁸ ดวงดาว บุญกอง, "วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553), 130-143.

มากทั้งโดยรวมและรายด้าน 4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน 5. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง³⁹

กัญญ์นรา คนการ วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านจะอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้าน ความมุ่งประสงค์ขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน ซึ่ง 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ ผลการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง⁴⁰

กรรณิกา อัครปทุม ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่

³⁹ รัชศักดิ์ บุญสิทธิ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2553), 95-97.

⁴⁰ กัญญ์นรา คนการ, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี" (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 68.

4 ได้แก่ ความเป็นคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับ เป้าหมาย หน่วยงานและความไว้วางใจ⁴¹

ธนภรณ์ เข้มทอง ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยขอบเขตในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ 1. ประวัติสถานศึกษา 2.ความเชื่อ 3.ค่านิยม 4. ปทัสถานและมาตรฐาน และ 5.รูปแบบพฤติกรรม ส่วนตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้น ประกอบด้วย 1.ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ 2.ระบบย่อยด้านองค์กร 3.ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร 4. ระบบย่อยด้านความรู้ และ 5.ระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน , ประวัติสถานศึกษา , ความเชื่อ และค่านิยม⁴²

สุภาวดี ลำเจียกมงคล ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรูปแบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อีกทั้งต้องมีการช่วยเหลือกันทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกันพร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรกัน มีความไว้วางใจในการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนประกอบกับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ จึง

⁴¹ กรรณิกา อัครปทุม, "วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 " (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), 75.

⁴² ธนภรณ์ เข้มทอง, "วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 101.

ทำให้วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก⁴³

สุระนิต สุระสังข์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1. วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความมีศักดิ์ศรี⁴⁴

สุธามาศ สุธีรพัฒนานนท์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2.

⁴³ สุภาวดี ลำเจียกมงคล, "วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 93-95.

⁴⁴ สุระนิต สุระสังข์, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18" (นิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 72-75.

วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁴⁵

จิรวัดน์ ฟ้ากระจำง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1. ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยเป้าหมายของโรงเรียน ปัจจัยความมีคุณภาพ ปัจจัยความซื่อสัตย์ และปัจจัยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร โดยมีปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยความหลายหลายบุคลากร ปัจจัยการตัดสินใจ ปัจจัยความมีคุณภาพและปัจจัยการให้อำนาจเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .849 มีประสิทธิภาพพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 72⁴⁶

รัชพล สระสม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลกระทบของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือด้านลักษณะทางกาย ด้านสติปัญญา และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคม 2. วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดองค์กร ด้านการได้รับยกย่องคุณภาพทางวิชาการ ด้านการบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ด้านการมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน ด้านการจัดเวลาเรียนให้มากที่สุด ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำ ด้านความร่วมมือในการวางแผนและ

⁴⁵ สุธามาศ สุธีร์พัฒนานนท์, "ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร" (นิพนธ์ การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2554), 64-65.

⁴⁶ จิรวัดน์ ฟ้ากระจำง, "ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2554), 95-96.

ความสัมพันธ์หมู่คณะ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ด้านความเป็นระเบียบ 3. คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารในภาพ ด้านลักษณะทางสังคม ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงานและด้านลักษณะทางกายภาพ 4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการได้รับความสนับสนุนจากองค์กรท้องถิ่น ด้านการบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลังประชาธิปไตย ด้านความมีระเบียบ และด้านการมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจน 5. คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁴⁷

ศิริมอร์ พิศาลเดช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1.วัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านความเมตตา กรุณา และด้านความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความน่าเชื่อถือ และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 2. วัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁸

สาคร วรระไล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนที่พพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก และควรมีการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความหลากหลาย ด้านความเอื้ออาทร และด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีแนวทางพัฒนา ดังนี้

⁴⁷ รัชพล สระสม , "การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร " (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ,2554),95-96.

⁴⁸ ศิริมอร์ พิศาลเดช, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น " (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,2556),104-109.

ด้านความหลากหลาย โรงเรียนควรมีการชี้แจงมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่แต่ละคนถนัด มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีความแตกต่าง ของแต่ละคนออกมาให้เห็นศักยภาพและเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และยอมรับในความแตกต่าง ทั้งรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน หรือแม้แต่วิธีการสอนที่แตกต่างกัน ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงให้ความเป็นธรรมตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการเข้าใจซึ่งกันและกันโดยการช่วยเหลือเกื้อกูล มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ให้ความเป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการสร้างผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครู ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีการประชุมปรึกษาหารือ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ร่วมกันระดมความคิด และช่วยกันแสดงความคิดเห็น มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติร่วมกันให้ทราบโดยทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์⁴⁹

สุลาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลายของบุคลากรและด้านความมีบุรณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนของเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี มีนโยบายด้านการบริหาร และการจัดการของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีเอกภาพในเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมประชุมวางแผน มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการแบ่งปัน รักใคร่กันในหมู่คณะ การเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล)จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁵⁰

⁴⁹ สาคร วรระไล , "วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนทัพพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว" (นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ,2556),68-69.

⁵⁰ สุลาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง, "วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี" (นิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,2557),54-60.

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านเป้าประสงค์ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลายหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการตัดสินใจและด้านความไว้วางใจ วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01⁵¹

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้ายตามกัน⁵²

วนิดา เทียงสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1.ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนทุกขนาดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3.การศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม

⁵¹ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ , "วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), 90-92.

⁵² เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, "วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 " (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2557), 134-138.

โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด⁵³

ศศิธร ยติรัตนกัญญา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรราชการอยู่ใน ระดับมากที่สุด วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมการตลาดและวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และคุณธรรม จริยธรรม การ ทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁵⁴

ปฐมภาภรณ์ ฤทธิ์กันโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลาย ของบุคลากร

⁵³ วนิตา เทียงสงค์, "การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 " (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ,2557),135-140.

⁵⁴ ศศิธร ยติรัตนกัญญา, "วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2558),ง

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร และความไว้วางใจ⁵⁵

วิรุฬหจิต กลิ่นละออ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านนวัตกรรมและความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญ กับผลลัพธ์ของงาน ด้านความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ด้านความมั่นคง และด้านการปฏิบัติงานเชิงรุก นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่คล้อยตามกัน⁵⁶

ภัคพร เจริญลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

⁵⁵ ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 " (นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 69-73.

⁵⁶ วิรุฬหจิต กลิ่นละออ, "วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มศึกษาท้องถิ่นที่ 1 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560), 89-93.

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการตัดสินใจ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน และ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่กับผู้เรียน

3. วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน⁵⁷

งานวิจัยต่างประเทศ

อิดิน และเคย์แลน (Aydin and Cey) ได้เขียนบทความ เรื่อง The Role of Organizational Culture on Effectiveness ซึ่งสรุปไว้ว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์นั้น จะเป็นการใช้เวลาส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสร้างเป้าหมายขององค์กร สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นขององค์กรของงานในส่วนของอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ตั้นั้นจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพัน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กร⁵⁸

⁵⁷ ภัคพร เจริญลักษณ์, "วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง

⁵⁸ Bulent Aydin and Adnan Ceylan, *The Role of Organizational Culture on Effectiveness* (2009), abstract. accessed July 25, 2018., available from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.399&rep=rep1&type=pdf>

เซอร์ราท (Serrat) เขียนไว้ในบทความ เรื่อง A Primer on Organizational Culture ว่าความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากวัฒนธรรมในองค์กรนั้น และจากการศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรที่จะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้สู่การประสบความสำเร็จในระยะยาว การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรอาจมาจากการหล่อหลอมของผู้ที่ก่อตั้งจากการทำงานด้วยกันตั้งแต่เริ่มแรก หรืออาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งหรือปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับองค์กร หรืออาจเกิดขึ้นโดยมีเจตนาที่จะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นโดยการบริหารจัดการ⁵⁹

โอลิเวียร์ (Olivier) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำงานสูงสุดที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูที่ตั้งใจทำงานร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกันของครู จะเป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียน⁶⁰

คลอทท์ (Clott) ได้ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและการพึ่งพิงทรัพยากรที่มีต่อการปฏิบัติต่อประสิทธิผลโรงเรียนบริหารธุรกิจ โดยสอบถามจากคณบดี จำนวน 313 คน พบว่า วัฒนธรรมภายในองค์กร 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และ วัฒนธรรมแบบครอบครัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรตามกรอบคาเมรอน 7 ด้าน (ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน การพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาการทางวิชาชีพของผู้เรียน การพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการและคุณภาพของอาจารย์ ความ

⁵⁹Olivier Serrat, *A Primer on Organizational culture* (2009), abstract. accessed July 25, 2018., available from https://www.researchgate.net/profile/Olivier_Serrat/publication/266478216_A_Primer_on_Organizational_Culture/links/543397f50cf225bddcc9afe7.pdf

⁶⁰Dianne F. Olivier, *Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning Communicate*, accessed 26 July 26, 2018, available from <http://www.lib.umi.com/>

เปิดของระบบ และปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร) และในด้านกลยุทธ์ทางการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญรองลงมา⁶¹

เซง (Zheng) ได้ศึกษา ผลกระทบของวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า วัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ วัฒนธรรมขององค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ ส่วนกลยุทธ์เชิงองค์กร มีผลกระทบเล็กน้อย และโครงสร้างเชิงองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และวัฒนธรรมโครงสร้างและกลยุทธ์เชิงองค์กรมีผลกระทบปานกลางต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันในเชิงปฏิบัติ สำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้เข้ากับการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรในความพยายามในการจัดการความรู้และการมุ่งไปที่ประเด็นวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังบ่งชี้ให้เห็นถึงการศึกษาในอนาคตเกี่ยวกับการปรับปรุง การวัดและการสำรวจปัญหาการวิจัยเพิ่มเติม⁶²



⁶¹Christopher B Clott, Predictors of Organizational Effectiveness in School of Business (Business School), accessed July 26, 2018, available from: <http://www.lib.umi.com/>

⁶²Vincent W. Sheng, "The Impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness." (University of Minnesota), accessed July 26, 2018, available from: <http://proquest.umi.com>

สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติ ขอบเขตของค่านิยมและความเชื่อ สัญลักษณ์ขององค์กร และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันต่อเนื่องกันมาเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งโรงเรียนจึงจัดได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งเช่นกัน กล่าวโดยสรุปการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว คือ 1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5. ความไว้วางใจ 6. คุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสองส่วน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ข้างต้น จึงได้ลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยจัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบโดยเริ่มต้นด้วยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยในและ ต่างประเทศ อีกทั้งศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากเอกสารรายงาน บทสัมภาษณ์ สถิติ ต่างๆ นำมากำหนดขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย พร้อมจัดทำโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำ และ ดำเนินงานตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหาร การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 และ ข้อ 2 ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บ ข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

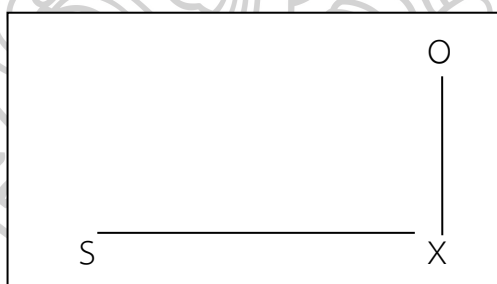
เป็นขั้นตอนการรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อสรุปข้อค้นพบ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ และ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์นำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบ การศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยใน ลักษณะกลุ่มประชากร ศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one - shot, non- experimental case study⁶³ ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิ (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ

S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา (วัฒนธรรมองค์กร)

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

⁶³ Bruce W. Tuckman, *Conducting Educational Research*. 5th ed. (Washington D.C.: Harcourt Brace & Company, 1999.), 172.

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 1.1 เพศ หมายถึง เพศชายหรือเพศหญิง
- 1.2 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 30 - 39 ปี 3) 40 - 59 ปี และ 4) 50 ปี ขึ้นไป
- 1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่หลักของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1.ผู้บริหารโรงเรียน 2. หัวหน้ากลุ่มงาน 3. ข้าราชการครู 4. บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่หลัก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 - 15 ปี 3) 16 - 25 ปี 4) มากกว่า 25 ปี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

เป็นตัวแปรเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กร ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ดังนี้

2.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) หมายถึง การชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันและคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

2.2 การมอบอำนาจ (empowerment) หมายถึง การให้ความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อมอบหมายงานให้ครุณาไปปฏิบัติรวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจบางครั้งอาจเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานเท่านั้น

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนางานสถานศึกษาร่วมกัน

2.5 ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและไว้วางใจว่าบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

2.6 ความมีคุณภาพ (quality) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา

2.7 การยอมรับ (recognition) หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

2.8 ความเอื้ออาทร (caring) หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่

2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางที่ให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นจรรยาบรรณเป็นหลัก

2.10 ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน การรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน⁶⁴

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น 2 ประเภท คือ 1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และ 2. แบบสัมภาษณ์ (Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

⁶⁴ กัญญาณัฐ บุญพวง , "วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 75-76

1.แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) โดยผู้วิจัยได้ออกแบบแบบสอบถามเป็นชนิด ลำดับคุณภาพห้าระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁶⁵ จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง แบบสอบถามเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ ให้ (force choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่หลัก จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ด้าน ดังนี้ 1.ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) 2. การมอบอำนาจ (empowerment) 3. การตัดสินใจ (decision making) 4.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) 5.ความไว้วางใจ (trust) 6.คุณภาพ (quality) 7.การยอมรับ (recognition) 8.ความเอื้ออาทร (caring) 9.ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) โดยผู้วิจัยสร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพห้าระดับ ลำดับตาม แนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก เท่ากับ 1 คะแนน

2.แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยออกแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ จำนวน 1 ฉบับ

⁶⁵ Rensis Likert, *New Patternt of Mangement* (New York : McGraw-Hill,1961),74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย 2 ประเภท โดยมีขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

สำหรับการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของกัญญาณัฐ บุญพวง ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2⁶⁶ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ขอบเขตการวิจัยของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) เช่นเดียวกัน ซึ่งได้สร้างและพัฒนาเครื่องมืออย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ และมีการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.982

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วผู้วิจัยกำหนดแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และข้าราชการครู จำนวน 1 คน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการวิจัยครั้งนี้

⁶⁶ กัญญาณัฐ บุญพวง , "วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2551),75-76

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนวัดบางพระ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสำหรับแบบสอบถามผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1. การวิเคราะห์ตัวแปรพื้นฐานด้วยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ความถี่ (Frequency : f) และร้อยละ (Percentage : %)

1.2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติที่ใช้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) ในการวิเคราะห์และพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากร แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁶⁷ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

⁶⁷ John W. Best, *Research in Education* (New Jersey: Prentice - Hall, 2006), 190.

1.3. การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรโรงเรียนวัดบางพระ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สำหรับแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดตัวเลือกไว้ (forced choice) ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ใช้แนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, purkey and parker) ซึ่งได้จำแนกตัวชี้วัดออกเป็น 10 ด้าน โดยผู้วิจัยสร้างเป็นข้อคำถามในลักษณะแบบจัดลำดับคุณภาพห้าระดับของลิเคิร์ต(Likert's five rating scale) และแบบสัมภาษณ์ (interview) ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) ค่าร้อยละ (percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) และ ผลการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนวัดบางพระ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงเรียนวัดบางพระ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 19 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

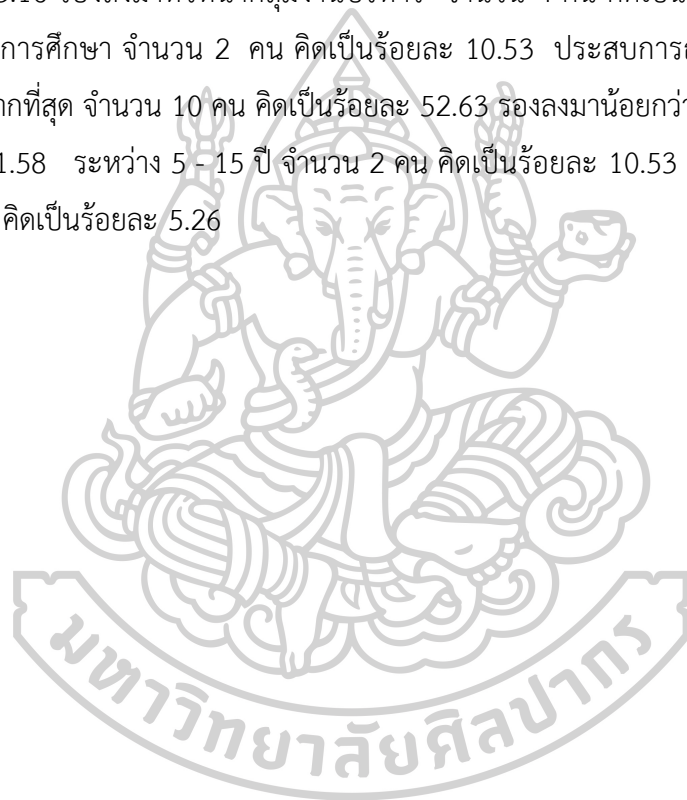
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และเจ้าหน้าที่ธุรการ รวม 19 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
(1) ชาย	8	42.11
(2) หญิง	11	57.89
รวม	19	100.00
2.อายุ		
(1) น้อยกว่า 30 ปี	5	26.32
(2) 30-39 ปี	3	15.79
(3) 40-49 ปี	1	5.26
(4) 50 ปี ขึ้นไป	10	52.63
รวม	19	100.00
3.ระดับการศึกษา		
(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	5.26
(2) ปริญญาตรี	12	63.16
(3) สูงกว่าปริญญาตรี	6	31.58
รวม	19	100.00
4.ตำแหน่งหน้าที่หลักที่ในโรงเรียน		
(1) ผู้บริหารโรงเรียน	1	5.26
(2) หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร	4	21.05
(3) ข้าราชการครู	12	63.16
(4) บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา	2	10.53
รวม	19	100.00
5.ประสบการณ์ในการทำงาน		
(1) น้อยกว่า 5 ปี	6	31.58
(2) 5-15 ปี	2	10.53
(3) 16-25 ปี	1	5.26
(4) มากกว่า 25 ปี	10	52.63
รวม	19	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 มีอายุ 50 ปี ขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 อายุ 30-39 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 และอายุ 40-49 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 63.16 รองลงมา หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 31.58 ระหว่าง 5 - 15 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และ ระหว่าง 16-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 19 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ โดยภาพรวม

(N=19)

ด้าน	วัฒนธรรมองค์กร	μ	σ	ระดับ
1	ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	3.98	0.69	มาก
2	การมอบอำนาจ	4.16	0.76	มาก
3	การตัดสินใจ	4.00	0.44	มาก
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.09	0.62	มาก
5	ความไว้วางใจ	4.03	0.67	มาก
6	ความมีคุณภาพ	4.12	0.69	มาก
7	การยอมรับ	4.42	0.60	มาก
8	ความเอื้ออาทร	4.12	0.57	มาก
9	ความซื่อสัตย์สุจริต	3.96	0.67	มาก
10	ความหลากหลายของบุคลากร	4.24	0.69	มาก
รวม		4.11	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ ด้านการยอมรับ ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.60$) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.65$) ด้านการมอบอำนาจ ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.76$) ด้านการมีคุณภาพ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.69$) ด้านความเอื้ออาทร ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.57$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.62$) ด้านความไว้วางใจ ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.67$) ด้านการตัดสินใจ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.44$) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.69$) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่ง อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.76 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

เมื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 1 ความมุ่งประสงค์ขององค์กร

(N=19)

ข้อ	ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	μ	σ	ระดับ
1	ประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน	4.00	0.88	มาก
2	โรงเรียนมีรูปแบบที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	4.11	0.74	มาก
3	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันโดยคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	3.84	0.83	มาก
รวม		3.98	0.69	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 1 ความมุ่งประสงค์ขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ โรงเรียนมีรูปแบบที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.74$) ประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน ($\sigma = 4.00$, $\mu = 0.88$) โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันโดยคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.83$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.69 - 0.88 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 2 การมอบอำนาจ

(N=19)

ข้อ	การมอบอำนาจ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ รับผิดชอบแก่ครู	4.21	0.85	มาก
2	ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเท่าเทียมกัน	4.16	0.90	มาก
3	ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการใช้ทรัพยากร ของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน	4.11	0.81	มาก
รวม		4.16	0.76	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 2 การมอบอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบแก่ครู อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.85$) ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกัน ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.90$) ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.81$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.76 – 0.90 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 3 การตัดสินใจ

(N=19)

ข้อ	การตัดสินใจ	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติมากที่สุด	3.84	0.76	มาก
2	ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ	4.16	0.69	มาก
3	ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเท่านั้น	4.00	0.58	มาก
รวม		4.00	0.44	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 3 การตัดสินใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.69$) ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเท่านั้น ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.58$) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติมากที่สุด ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.76$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.76 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(N=19)

ข้อ	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	μ	σ	ระดับ
1	บุคลากรมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นของทุกคน	4.26	0.65	มาก
2	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน	4.11	0.66	มาก
3	บุคลากรมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	3.89	0.81	มาก
รวม		4.09	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ บุคลากรมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นของทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.65$) บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.66$) บุคลากรมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.81$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.62 – 0.81 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 5 ความไว้วางใจ

(N=19)

ข้อ	ความไว้วางใจ	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ	4.00	0.88	มาก
2	สถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการทำงาน	4.00	0.82	มาก
3	สถานศึกษาไว้วางใจในการตัดสินใจเป็นอย่างดีของครู	4.11	0.66	มาก
รวม		4.03	0.67	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 5 ความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาไว้วางใจในการตัดสินใจเป็นอย่างดีของครู อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.66$) สถานศึกษาให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.88$) สถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการทำงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.88 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 6 ความมีคุณภาพ

(N=19)

ข้อ	ความมีคุณภาพ	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน	4.37	0.68	มาก
2	สถานศึกษาเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและความสามารถของนักเรียน	4.11	0.66	มาก
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของทุกคน	3.89	0.99	มาก
รวม		4.12	0.69	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 6 ความมีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.68$) สถานศึกษาเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและความสามารถของนักเรียน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.66$) สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของทุกคน ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.99$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.69 – 0.99 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 7 การยอมรับ

(N=19)

ข้อ	การยอมรับ	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับในความคิดเห็นที่ดีของครู	4.32	0.82	มาก
2	สถานศึกษาให้การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน	4.47	0.70	มาก
3	สถานศึกษายกย่องครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ	4.47	0.70	มาก
รวม		4.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 7 การยอมรับโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาให้การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.70$) สถานศึกษายกย่องครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.70$) สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับในความคิดเห็นที่ดีของครู ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.82$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.60 – 0.82 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 8 ความเอื้ออาทร

(N=19)

ข้อ	ความเอื้ออาทร	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของทุกคนในโรงเรียน	4.05	0.52	มาก
2	สถานศึกษาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู	3.89	0.73	มาก
3	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่	4.42	0.69	มาก
รวม		4.12	0.57	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 8 ความเอื้ออาทร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.69$) สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความ เป็นอยู่ของทุกคนในโรงเรียน ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.52$) สถานศึกษาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.73$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.57 – 0.73 แสดงว่าผู้ตอบ แบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 9 ความซื่อสัตย์สุจริต

(N=19)

ข้อ	ความซื่อสัตย์สุจริต	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน	4.05	0.70	มาก
2	สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ	3.95	0.78	มาก
3	สถานศึกษากำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก	3.89	0.81	มาก
รวม		3.96	0.67	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 9 ความซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.70$) สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษากำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.81$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.67 – 0.81 แสดงว่าผู้ตอบ แบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
ด้านที่ 10 ความหลากหลายของบุคลากร

(N=19)

ข้อ	ความหลากหลายของบุคลากร	μ	σ	ระดับ
1	สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูแต่ละ คน	3.95	1.08	มาก
2	สถานศึกษาให้ความสำคัญในวิธีสอนที่แตกต่าง กันของครูแต่ละคน	4.26	0.81	มาก
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ครูแต่ละคนให้รู้จัก ยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.53	0.61	มากที่สุด
รวม		4.24	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ด้านที่ 10 ความหลากหลาย
ของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ใน
ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญ
แก่ครูแต่ละคนให้รู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
ของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.61$) สถานศึกษาให้ความสำคัญในวิธีสอนที่
แตกต่างกันของครูแต่ละคน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.81$) สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่าง
เรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูแต่ละคน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 1.08$) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.69 – 1.08 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากแบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนา
วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระเป็นอย่างไร จากผู้เข้าร่วมสนทนา จำนวน 3 คน ได้แก่
ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคล และ ข้าราชการครู ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็น
รายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร

โรงเรียนควรมีการจัดประชุมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพูดคุยและแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการจัดประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งจะมีการจัดการประชุมทุกเดือนให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และการจัดประชุมกลุ่มย่อย โดยทางโรงเรียนได้จัดให้เป็นการประชุมในลักษณะของการ PLC เพื่อชี้แจงและหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนต้องเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดใจในการยอมรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากทุกฝ่าย และร่วมกันคิดหาแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้า นอกจากนี้โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรทุกคนที่มีความประสงค์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและต่อตนเอง เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากที่สุดที่จะทำให้จุดประสงค์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ

2. ด้านการมอบอำนาจ

โรงเรียนควรมีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย โดยลักษณะงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละฝ่าย หัวหน้าฝ่ายและผู้บริหารจะมีหน้าที่เป็นผู้คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเป็นหลัก และต้องมีการมอบหมายให้คณะครูมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่รวมถึงแสดงเจตนาธรรมณในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจ เพื่อให้ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ออกมาดีที่สุด อีกทั้ง ให้คณะครูและบุคลากรได้มีการติดตามข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียน ผ่านการแจ้งในหนังสือเวียนเพื่อให้ทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันโดยเป็นการสร้างความเข้าใจและรับรู้ถึงการทำงานที่กำลังปฏิบัติในโรงเรียน หรือกำลังจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาขณะนั้น ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

3. ด้านการตัดสินใจ

ในการทำงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร และแจ้งเรื่องต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกคนได้ทราบโดยพร้อมเพรียงกันก่อนการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจไปพร้อมกัน ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทุกคนควรเปิดโอกาสให้ผู้มีความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ได้เสนอความคิดเห็นและตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ หากการตัดสินใจในครั้งนั้นมีเหตุจำเป็นที่จะต้องให้ผู้รับผลกระทบ ก็ควรเชิญให้บุคคลนั้นได้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นไปพร้อมกันเพื่อให้มีโอกาสได้แสดงเหตุผลของตนเองด้วยความถูกต้อง โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง ดังนั้นการตัดสินใจไม่ว่าจะเรื่องใดก็ตาม ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ที่มีสิทธิ์ในการร่วมตัดสินใจในครั้งนั้น ไม่ควรนำผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการตัดสินใจเนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงจะเป็นผู้ที่ทราบถึงปัญหาได้ดีที่สุด

4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ลักษณะการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนวัดบางพระนั้น แม้จะมีลักษณะการทำงานแบบครอบครัว มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความรัก ความผูกพันให้กับโรงเรียน ครูหรือบุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงาน แต่บุคลากรก็ยังมีการทำงานที่แบ่งเป็นกลุ่มก้อน ไม่มีความสนิทกันมากเท่าที่ควร ซึ่งหลักการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้น ต้องมาจากการที่ทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลงมือปฏิบัติงานโดยถือคติ พี่เป็นผู้นำให้กับน้อง น้องเป็นผู้นำให้กับพี่ ต่างฝ่ายต่างยอมรับซึ่งกันและกัน ทุกคนในโรงเรียนรู้จักการเสียสละตนเอง ไม่มองว่าควรเป็นการเสียสละของคนใดคนหนึ่ง ถ้าหากเมื่อทุกคนมีความเสียสละ เข้าใจกันก็จะทำให้เกิดความผูกพันจนกลายเป็นความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในต้นแบบของการเสียสละ สร้างความเข้าใจ และทำตัวเป็นกลาง เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีให้กับบุคลากรในโรงเรียน และเป็นตัวอย่างให้ลูกน้องได้ปฏิบัติตาม อีกทั้ง ควรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน หรือจัดให้มีการเล่นกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และละลายพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ควรมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ภายใต้ของการเป็นกัลยาณมิตรที่ดี

5. ด้านความไว้วางใจ

ในการมอบหมายงานนั้นผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความเชื่อใจ ความไว้วางใจกับบุคลากรในโรงเรียนวัดบางพระโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกรับผิดชอบงานที่ถนัด ตามความสนใจ หรือตรงตามความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้สามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีและรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีความสุขกับการทำงานในขั้นนั้น ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาได้มองเห็นความสำคัญและมองเห็นความสามารถของบุคลากรนั้น ๆ

6. ด้านความมีคุณภาพ

ควรมีการประชุมชี้แจงให้ทั้งครูและนักเรียนเห็นเป้าหมายของการดำเนินงานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และสร้างกรอบให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีความเชื่อมั่นในบุคลากรของตนเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ดำเนินงานได้อย่างอิสระโดยผู้บริหารโรงเรียน คอยเป็นที่ปรึกษาและชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา และการปฏิบัติงานควรมีการประชุมและหารือพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินงานทำงาน ตรวจสอบและประเมินผลทุกครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรได้ทราบถึงหน้าที่ของตนเองในการทำงานต่าง ๆ เช่นกัน ซึ่งในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพนั้นต้องเกิดจากการบริหารงาน

จากผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรที่เป็นฝ่ายปฏิบัติงานที่ดี พร้อมทั้งจะเสียสละและอุทิศตน ใช้ความรู้ ความสามารถ และความมีน้ำใจช่วยเหลือกัน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

7. ด้านการยอมรับ

ในการประชุมกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย ควรเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสได้พูดคุย ร่วมกันแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างหลากหลาย โดยการเปิดใจและเปิดกว้างในการรับฟังสิ่งที่แตกต่างจากความคิดของตนเอง และร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งเปิดโอกาสและมอบหมายงานให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน ไม่มอบหมายเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยผู้รับผิดชอบหรือหัวหน้างานจะเป็นผู้ที่ความรู้ความสามารถเฉพาะในด้านนั้น ๆ ให้ต่างฝ่ายต่างเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้เห็นการทำงานของทุกคน จนเกิดเป็นความรู้สึกร่วมของการยอมรับขึ้น อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้พัฒนาตนตามความสามารถที่ผู้สนใจ และตรงตามความถนัดและความสามารถนั้น เพื่อให้เกิดความชำนาญและเป็นการพัฒนาตนให้มีความรู้สูงขึ้นอย่างมีความสุข อีกทั้งหากครูและนักเรียนได้ประสบความสำเร็จ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนควรมีการประกาศยกย่องชมเชยครูและนักเรียนในสถานที่ที่เหมาะสม เช่น ผู้บริหารโรงเรียน กล่าวแสดงความยินดีและให้รางวัลชื่นชมนักเรียนและครูในที่ประชุมหรือบริเวณลานกิจกรรมหน้าเสาธงในช่วงเช้า เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างที่น่าชื่นชม สร้างความศรัทธาการยอมรับในความสามารถให้กับเพื่อนนักเรียนและครูด้วยกัน ดังนั้นการยอมรับจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีในองค์กรของการทำงาน เพราะการยอมรับนั้นต้องเกิดมาจากการที่ทุกคนได้ลงมือปฏิบัติงานจริงร่วมกัน ผ่านการพูดคุย การช่วยเหลือ การให้คำชี้แนะและกำลังใจ จนทำให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันตามมา

8. ด้านความเอื้ออาทร

เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนวัดบางพระจะให้การเคารพรักกันในฐานะพี่น้อง และพบปะพูดคุยพร้อมทั้งส่งเสริมให้แต่ละบุคลากรแต่ละคนก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูมีการดูแลซึ่งกันและกัน คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงาน แต่ถึงแม้บุคลากรจะมีการพูดคุยและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ก็ยังมีความห่างเหินที่แสดงออกมาให้เห็น ที่เกิดจากช่องว่างระหว่างวัยและทัศนคติที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการแบ่งกลุ่มภายในโรงเรียน และเป็นอุปสรรคในแสดงความเอื้ออาทรออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะเป็นบ่อเกิดของความผูกพัน ดังนั้นทางโรงเรียนต้องมีการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้อยู่ร่วมกันมากขึ้น ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดค่ายสำหรับบุคลากรภายในโรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้อยู่ร่วมกันมากที่สุด และมีการจัดสรรให้บุคลากรได้ทำงานตรงกับทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองเพื่อให้เกิด

ภาวะความเป็นผู้นำในงานชิ้นนั้น ที่จะสามารถนำเพื่อนร่วมทีมให้ดำเนินการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ จนเกิดความมั่นใจ เข้าใจ และนำไปสู่การเกิดความเชื่อใจ และมีความเอื้ออาทรต่อกันไปในอนาคต

9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

เนื่องจากโรงเรียนวัดบางพระมีการกำหนด คุณธรรม และอัตลักษณ์ของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบให้ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน ได้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้แม้จะมีการกำหนดคุณธรรมและอัตลักษณ์ ดังกล่าว แต่การตระหนักถึงในเรื่องนี้มีน้อยมาก จึงควรมีการพัฒนาแนวทางเพื่อปลูกฝังเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตให้กับทุกคนในโรงเรียน โดยการจัดอบรมในโรงเรียน การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนเพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจในความหมายเกี่ยวกับอัตลักษณ์และคุณธรรมของโรงเรียนให้มากขึ้น หรือการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานโดยจะศึกษาเกี่ยวกับพระราชดำริต่าง ๆ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้มีความเข้าใจ ตระหนัก และซึมซับเรื่องของความซื่อสัตย์ และความพยายามต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ก็ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างความซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นภาวะผู้นำ ทำงานด้วยความโปร่งใส รับฟังความคิดเห็น หรือคำร้องต่าง ๆ ของบุคลากร และพร้อมที่จะให้คำอธิบายอย่างตรงไปตรงมาและมีความชัดเจน จึงจะทำงานบุคลากรหรือผู้ร่วมงานซึมซับและนำไปเป็นแบบอย่างและทำตามต่อไป

10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร

สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลกับบุคลากรในโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้นำในการเปิดใจ การยอมรับ การรับฟัง การสังเกต เพื่อให้เข้าใจถึงตัวบุคคลนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น บุคลิก ลักษณะนิสัย และความสามารถในแต่ละบุคคล และทำตนให้เป็นกลางบนพื้นฐานของความถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงออกได้เต็มที่ในเรื่องของความเชื่อ ทศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ ตามกรอบที่เหมาะสม เนื่องจาก ทุกคนมีแนวความคิด ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งการทำงานแต่ละครั้ง จะใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการสอน หรือการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นพิเศษในด้านต่าง ๆ ทุกคนจำเป็นที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นที่จะต้องมีความหลากหลายของบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่ตนจะได้เป็นผู้นำและพาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความเข้าใจและสามารถยอมรับผู้อื่นได้ ซึ่งหากทุกคนสามารถเข้าใจความหลากหลายนี้ได้ จะทำให้การทำงานเกิดปัญหาน้อยลง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนวัดบางพระ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนในโรงเรียนวัดบางพระ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 15 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) จำนวน 10 ข้อ คือ 1.ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9.ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง และสามารถนำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหารโดยผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ สรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ มี 10 แนวทาง คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการประชุมครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบของการประชุมกลุ่มใหญ่และการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน และเป้าหมายในช่วงตลอดปีการศึกษา ให้บุคลากรได้ทราบเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน และครอบคลุมงานทุกด้าน โดยมีการกระจายหน้าที่ให้ทุกคนได้ทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และสร้างความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกัน มีการประเมินผลการทำงานทุกครั้งอย่างจริงจังและตรงไปตรงมา ซึ่งจะทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานได้พัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ

3) ผู้บริหารโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนหรือผู้ที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนะนำแนวทางในการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาอย่างอิสระ พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ไปพร้อมกันกับผู้บริหารโรงเรียน

4) ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่แตกต่างไปจากความคิดของตนจากผู้อื่น มีการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และพร้อมที่จะรับฟังข้อคิดเห็นที่แตกต่างเมื่อมีแนวทางในการพัฒนาที่เกิดขึ้นในรูปแบบใหม่

5) สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรทุกคนที่มีความประสงค์ในการพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสามารถเพื่อพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์แก่นักเรียนและต่อตนเอง จนเกิดความชำนาญและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างมีความสุข

6) ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการประกาศยกย่องกล่าวแสดงความยินดีและให้รางวัลชื่นชมกับบุคลากรและนักเรียนทุกคน เมื่อได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคมและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างที่ดี

7) ผู้บริหารโรงเรียน ควรมอบหมายงานให้กับผู้ที่มีความเหมาะสมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัดเป็นหลัก มีการจัดสรรให้บุคลากรได้ทำงานตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง โดยผ่านความเห็นชอบและการตัดสินใจโดยตรงจากบุคคลที่เป็นผู้รับมอบหมายงาน

8) ผู้บริหารโรงเรียน ควรเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร ในเรื่องการเสียสละตนเอง การยอมรับซึ่งกันและกัน การมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำที่ดีให้กับลูกน้อง และเป็นตัวอย่างให้ลูกน้องได้ปฏิบัติตาม รวมถึงคอยเป็นที่ปรึกษาและชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา สามารถเป็นที่พึ่งให้กับลูกน้องได้

9) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน การจัดค่ายสำหรับครู หรือจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อละลายพฤติกรรมของบุคลากรทุกคน

10) ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายของบุคลากร และเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการยอมรับมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อขยายผลของการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้นดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระเกิดจากผู้บริหารโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกคนก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน นอกจากนี้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาส่วนมากได้ทำงานอยู่ร่วมกันอย่างใกล้ชิดเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน เนื่องจากครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ต่างมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมานานมากกว่า 10 ปี ทำให้มีการเข้าอกเข้าใจกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน จึงเกิดเป็นความผูกพัน ความรัก และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้อำนาจในการตัดสินใจและยอมรับในความรู้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจของครู มีการชมเชย และให้กำลังใจ รวมถึงสนับสนุนการทำผลงานหรือการแสดงออกซึ่งความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุภาวดี ลำเจียกมงคล ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรูปแบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อีกทั้งต้องมีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกันพร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรกัน มีความไว้วางใจในการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนประกอบกับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ เจริญมาภรณ์ เครือสุวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนภรณ์ เข้มทอง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัชพล สระสม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เสอราท ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องมาจากวัฒนธรรมในองค์กรนั้นวัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรที่จะทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรเพื่อความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถรักษาไว้สู่การประสบความสำเร็จในระยะยาว การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรอาจจะมาจากการหล่อหลอมของผู้ที่ก่อตั้งจากการทำงานด้วยกันตั้งแต่เริ่มแรก หรืออาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งหรือปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรืออาจเกิดขึ้นโดยมีเจตนาที่จะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นโดยการบริหารจัดการ

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน มีการจัดประชุมและชี้แจงถึงเป้าหมาย แนวทางหรือรูปแบบในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้รับทราบ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและมีความรู้สึกที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน รวมถึงได้สร้างความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันได้ และมีการจัดการประเมินผลด้านการทำงานในสถานศึกษาเพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจความไว้วางใจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร และนอกจากนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีรวัดน์ ฟ้ากระจำง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมอบอำนาจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน มีการเรียกประชุมและพูดคุยเพื่อแจ้งสิ่งต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรทุกคนได้รับรู้ข่าวสารที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งมีความเชื่อใจและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จึงมีการให้อำนาจในการทำงานกับบุคลากรอย่างเต็มที่และอิสระ โดยจะไม่ปิดกั้นความคิดเห็นต่าง ๆ ของครูและบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน มีการรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งสังเกตได้จากการมอบหมายงานโครงการต่าง ๆ ให้รับผิดชอบและการให้อำนาจในการวางแผนและตัดสินใจ หรือ การดำเนินกิจกรรมได้โดยอิสระเต็มตามความสามารถ ส่งผลให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านการมอบอำนาจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รักศักดิ์ บุญสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับ สุธามาศ สุธีรวุฒนานนท์ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมอบอำนาจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ได้เปิดโอกาสมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความความถนัดหรือความสามารถของบุคคลนั้น อีกทั้งให้ออกาสผู้ที่เกี่ยวข้องในงานที่ทำ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ครูและบุคลากรทุกคนรู้สึกมีความมั่นใจและมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา เทียงสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีความรักและผูกพันกับโรงเรียน ซึ่งครูส่วนใหญ่ล้วนเป็นครูที่สอนใน

โรงเรียนแห่งนี้มายาวนาน และเป็นครูในพื้นที่ ที่ได้มองเห็นเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนแห่งนี้ อีกทั้งผู้บริหารเห็นความสำคัญของการสร้างความรักความสามัคคีในโรงเรียนผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ดวงดาว บุญกอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในลำดับมากที่สุด นอกจากนี้ สอดคล้องกับ อิติน และเคย์แลน ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ตั้นนั้นจะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กร เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์นั้น จะเป็นการใช้เวลาในการทำงานส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กรหลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสร้างเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมองเห็นศักยภาพและความสามารถของครูและบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และรับฟังความเห็นต่าง ๆ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูในโรงเรียนได้ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานที่เกิดขึ้นด้วยกัน ไม่แบ่งแยกงานที่ทำว่าเป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนและครูพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกัน และร่วมกันพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงทำให้ทุก ๆ คนเกิดความเต็มใจ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรรณิกา อัครปฐม ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วนิตา เทียงสงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความมีคุณภาพ ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และการสร้างบรรยากาศที่ดีการทำงานร่วมกัน ให้

เกิดความเข้าใจกัน การช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นความผูกพันและการร่วมมือกันของทุกฝ่าย และนำมาซึ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำมาต่อยอดในการสร้างสรรค์ผลงานและนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า จนสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับทุกคนในสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุลาวัลย์ ธนปราดเปรื่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพญา 8 (พทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของเมืองพญา 8 (พทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี ด้านความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง นอกจากนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีรวัดน์ ฟ้ากระจ่าง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร ด้านความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการยอมรับ ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นทางความคิดของครูและบุคลากร เคารพและยอมรับในความคิดเห็นต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาร่วมกัน จนเกิดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ทุกคนยอมรับ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน ให้การสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของครูและนักเรียน จากการส่งผลงานเข้าแข่งขันหรือส่งเข้าประกวดตามที่ต่าง ๆ เพื่อให้ครูและนักเรียนได้แสดงความสามารถของตนเอง มีการมอบเกียรติบัตรและกล่าวชมเชยนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความภูมิใจ และให้การยอมรับในความสำเร็จจากผู้บริหารโรงเรียน ผู้ร่วมงาน และเพื่อนนักเรียนร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคนในการปฏิบัติงานและการกล้าแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุระนิต สุระสังข์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมกันของโรงเรียน นอกจากนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้าน

เป้าประสงค์ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลายหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการตัดสินใจ และด้านความไว้วางใจ

1.8 ด้านความเอื้ออาทร ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มที่ อีกทั้งในการทำงานทุกคนจะมีความเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือซึ่งกัน หากได้รับมอบหมายงาน ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญหรือความถนัดในด้านนั้นจะให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้กันด้วยความเต็มใจ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความเอื้ออาทร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โอลิเวียร์ (Olivier) ที่ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำงานสูงสุดที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูที่ตั้งใจทำงานร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานในสถานศึกษา ความเชื่อมั่นในเรื่องของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันของครู จะเป็นตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียน นอกจากนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัชศักดิ์ บุญสิทธิ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยยึดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความตรงไปตรงมาอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารโรงเรียน มีการสร้างความเข้าใจถึงเป้าหมายในการปฏิบัติให้กับครูและบุคลากรอื่น ๆ ทราบ เพื่อให้ทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานเดียวกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิเรมอร พิศาลเดช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ นอกจากนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผลการวิจัยอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญกับอัตลักษณ์ ความถนัด รูปแบบในการทำงาน และรูปแบบในการสอนของครูในแต่ละคน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงออกอย่างเต็มที่ภายในกรอบของความดีงามและความถูกต้องอย่างอิสระ ผู้บริหารโรงเรียน มีการนิเทศการสอนเพื่อให้คำแนะนำและหาแนวทางในการพัฒนานักเรียนร่วมกัน อีกทั้งทุกคนมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านของครูต่อครู ครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อนักเรียน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระในด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภัคพร เจริญลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุระนิต สุระสังข์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพระ ผู้วิจัยขอเสนอแนะจากข้อค้นพบของงานวิจัยในทั้ง 10 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ

1. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการชี้แจงผลของการปฏิบัติงานในทุกๆ ครั้ง มีการติดตามและประเมินผลการทำงานของทุกคนในโรงเรียน มีการชี้แจงรายละเอียดงานบริหาร 4 ฝ่ายในทุกเทอม อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบและรับรู้โดยทั่วกัน

2. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการประชุมครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อให้สำเร็จตาม

เป้าหมายของโรงเรียน และเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ และเชื่อถือในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียน

3. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือเสนอแนะ แนวทางในการทำงานทุกครั้ง มีการพูดคุยหรือปรึกษาหารืออย่างพร้อมเพียงกันในทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการมอบหมายงานหรือกระจายงานให้ทุกคนในสถานศึกษาอย่างทั่วถึง ไม่นำงานไปไว้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ควรเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีการยอมรับและไว้วางใจในการถ่ายทอดงานไปให้ผู้อื่น และคอยเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาในการทำงานทุกครั้ง

5. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการกระตุ้นและเป็นผู้ดำเนินการสร้างความรักความสามัคคีในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนมีความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในโรงเรียน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ครูและบุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

6. ด้านความเอื้ออาทร ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ให้ทุกคนได้ใช้เวลาร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับทุกคนได้ปฏิบัติตาม และยึดถือเป็นแบบอย่างในสถานศึกษา

7. ด้านการมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรตามความสนใจ เพื่อนำกลับมาต่อยอดและพัฒนาโรงเรียน

8. ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรมีแต่งตั้งคณะทำงานและมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา มีการกระจายงานหน้าที่หรือมอบอำนาจให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และมีการประเมินผลหลังการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป

9. ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความหลากหลายของบุคลากร และเป็นผู้ดำเนินการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในโรงเรียน

10. ด้านการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียน ให้การยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นจากตัวครูและบุคลากร หรือตัวนักเรียน และร่วมกันพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการกล่าวชมเชยทุกครั้งในการทำสิ่งที่ดี เพื่อเป็นการสร้างความภูมิใจและเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ
2. ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนวัดบางพระ
3. ศึกษาโมเดลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัญญ์นรา คนการ."ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี." ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา,2554.
- กัญญ์ภักฎา ภัทรไชยอนันท์."วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร." ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2557.
- กัญญาณัฐ บุญพวง."วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2. " วิทยานิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2551.
- กรรณิกา อัครปฐม."วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. " สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2554.
- คำรณ ทาเวียง.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- จรรยา ภิรมย์อยู่.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- จิรวัดณ์ ฟ้ากระจำง."ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร" วิทยานิพนธ์ ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ,2554.
- ชนิดา จิตตรุทธะ, วัฒนธรรมองค์กร : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง.วัฒนธรรมองค์กร คุณค่าที่หาซื้อไม่ได้แต่สร้างได้.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ:Think Beyond,2553.
- ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง ."วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ."วิทยานิพนธ์ปรินญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2556.
- ดวงดาว บุญกอง."วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร " วิทยานิพนธ์ ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชวมงคลธัญบุรี,2553.

- ธนภรณ์ เข็มทอง."วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 " วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.
- เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ."วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ,2557.
- ปฐมาภรณ์ ฤทธิกันโต."ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎร อำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 " นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,2559.
- พรณิดา จิตรจักร.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เข้าถึงเมื่อ 22 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://www. Kroobannok.com](http://www.kroobannok.com).
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมกับการบริหาร.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2532
- ภัคพร เจริญลักษณ์."วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9." วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2561.
- มาลินี คล่องเชิงสาร.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- รักษศักดิ์ บุญสิทธิ์."ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอุดรธานี" วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ,2553.
- รัชพล สระสม."การวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร " วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ,2554.
- โรงเรียนวัดบางพระ.รายงานการบันทึกการประชุมโรงเรียนวัดบางพระ ปี 2557-2560.นครปฐม : กลุ่มงานบริหาร,2560.
- โรงเรียนวัดบางพระ.แผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2561.นครปฐม : กลุ่มงานวิชาการ,2560.
- โรงเรียนวัดบางพระ.รายงานประจำปีของสถานศึกษา 2556 – 2559.นครปฐม : กลุ่มงานวิชาการ ,2560.
- วนิดา เทียงสงค์,"การศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต

- 24 " วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ,2557.
- วันวิสา จำปาแพง.หัวหน้าวิชาการโรงเรียนวัดบางพระ. สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2561.
- วิจารณ์ พานิช.การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ .กรุงเทพฯ : 2551.
- วิเชียร วิทยอุดม. ทฤษฎีองค์การ.กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัชการพิมพ์จำกัด, 2554.
- วิรุฬจิต กลิ่นละออ,"วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มศึกษาท้องถิ่นที่ 1. " วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2560.
- ศรินธร แก่นวงศ์.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา."วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2558.
- ศิเรมอร พิศาลเดช."ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบไว้วางใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดขอนแก่น" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ,2556.
- สาคร วรระไล ,"วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางพัฒนาโรงเรียนทัพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว" นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ,2556.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5.กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์, 2552.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร.พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด,2546.
- สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์.การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร.เข้าถึงเมื่อ 4 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก www.km.opsmoac.go.th/download/article/article_20120702183528.pdf
- สุชามาศ สุธีร์วัฒนานนท์."ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร " นิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ,2554.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล."วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2554.
- สุรัตน์ โสมบ้านกวย.ครูโรงเรียนวัดบางพระ.สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2560.
- สุภาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง."วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี"

นิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา ,2557.

สุระนิต สุระสังข์."ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัด ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 " (นิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ,2554.

ภาษาอังกฤษ

Mats Alvesson, "Organization Culture and Ideology", International Study 19 Management and Organization. Quoted in Fred Luthans, Organizational Behavior (New York:McGraw Hill Book Company, 1989.

Bulent Aydin and Adnan Ceylan, The Role of Organizational Culture on Effectiveness. .accessed July 25,2018.available from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.467.399&rep=rep1&type=pdf>

Backer H.S., Culture : A sociological view,n.p., 1982.

Best John W., Research in Education.New Jersey: Prentice - Hall, 2006.

Charlotte M.D. and S.Linda.,The organizational culture Implication For Nurse Service.Jona 23,1993.

Clott Christopher B., Predictors of Organizational Effectiveness in School of Business (Business School).accessed July 26,2018.available from: <http://www.lib.umi.com/>

Cooke R.A. and J.L. Lafferty, Level.Organizational culture inventory (Phymouth MI : Human Synergistics,1989.

Hampden Charles Turner, Creating Corporate Culture : From Discord to Harmony Wakefield : Addison Wesley, 1992.

Handy Charles B., Understanding Organizations .Harmondsworth : Penguin Book,1985.

Harrison R., Understanding Your Organization's Character.Harvard Business Review, 1972.

- Kolb David A., Irwin M. Rubin and Joyce S. Osland, *The Organizational Behavior Leader*. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1991.
- Likert Rensis, *New Patternt of Mangement*. New York : McGraw-Hill, 1961.
- Lunenburg Fred C. and Allan C., Ornstein. *Educational administration: Concepts and practices*. 5th ed., Belmont, CA: Wadworth/Cengage Learning, 2007.
- Olivier Dianne F., *Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effecttive School : Toward a Model of Professional Learning Communicate*. accessed 26 July 26, 2018. available from <http://www.lib.umi.com/>
- Owen Robert G. , *Organization Behavior in Education*, 4th ed. Englewood Cliffs N.J. : Prentice-hall, 1991.
- Patterson Jerry L., Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, *Guiding Beliefs of Our School District. Productive School Systems for a Nonrational World*. New York : Magraw-Hill book Company, 1986.
- Pettigrew P.M., *On studying Organization Culture*. *Administrative Science Quarterly*, 1979.
- Schein Edgar H., *Organization Culture and Leadership*, 4th ed. San Francisco California : Jossey-Bass, 2010.
- Serrat Olivier, *A Primer on Organizational culture*. accessed July 25, 2018. available from https://www.researchgate.net/profile/Olivier_Serrat/publication/266478216_A_Primer_on_Organizational_Culture/links/543397f50cf225bddcc9afe7.pdf
- Sheng Vincent W., *The Impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness*. accessed July 26, 2018. available from: <http://proquest.umi.com>
- Shils Edward A., *Culture and Periphery The Logic of Personal Knowledge : Essay Presented to Michael Polanyi*. London : Routledge and Kegan Paul, 1961.
- Tanya Arroba and James Kim, *Pressure at work : A Survivals Guide for Manager*, 2nd ed. London : McGraw-Hill Book Company, 1992.
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J., Starrat, *Supervision Human Perspectives*, 4th

ed.New York:Mc Graw- Hill Book Company, 1988.

Tuckman Bruce W., Conducting Educational Research. 5th ed.(Washington D.C.:
Harcourt Brace & Company, 1999.

Wikins Alan L., and Jerry L. Patterson, " You Can't Get There From Here : What Will
Make Culture Projects Fail, " In Gaining Control of the Corporate Culture San
francisco : Jossey-Boss,1985.









ที่ ศช 6812.2/ 1377

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางพระ

ด้วย นางสาวกานต์นรี ประสพสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ” มีความประสงค์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และ บุคลากรสายสนับสนุน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามงานวิจัย “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ จำนวน 30 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามสภาพจริงที่ปรากฏในสถานศึกษาของท่านและตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร จึงไม่มีผลต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกานต์นรี ประสพสุข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \checkmark ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ () ชาย () หญิง
2	อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () 30 - 39 ปี () 40 - 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี () อื่นๆ
4	ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน () ผู้บริหารโรงเรียน () หัวหน้ากลุ่มงานบริหาร () ข้าราชการครู () บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษของปี หากเกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี) () น้อยกว่า 5 ปี () 5 - 15 ปี () 16 - 25 ปี () มากกว่า 25 ปี

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

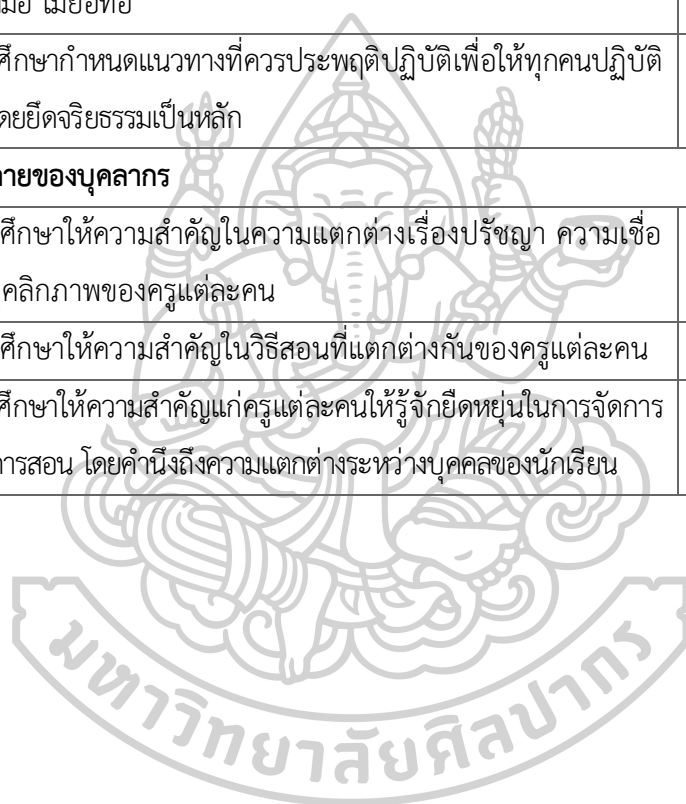
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและพิจารณาว่าสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามรายการในแต่ละข้อ อยู่ในระดับใดและใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรมองค์กร				
		5	4	3	2	1
ความมุ่งประสงค์ขององค์กร						
1	ประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน					
2	โรงเรียนมีรูปแบบที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา					
3	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันโดยคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา					
การมอบอำนาจ						
4	ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบแก่ครู					
5	ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเท่าเทียมกัน					
6	ผู้บริหารให้ครูทุกคนมีสิทธิในการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเท่าเทียมกัน					
การตัดสินใจ						
7	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติมากที่สุด					
8	ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ					

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรมองค์กร				
		5	4	3	2	1
9	ผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าเท่านั้น					
ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
10	บุคลากรมีความรู้ลึกว่าโรงเรียนเป็นของทุกคน					
11	บุคลากรมีความรู้ลึกผูกพันกับโรงเรียน					
12	บุคลากรมีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน					
ความไว้วางใจ						
13	สถานศึกษาให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ					
14	สถานศึกษาให้ครูตัดสินใจในการทำงาน					
15	สถานศึกษาไว้วางใจในการตัดสินใจเป็นอย่างดีของครู					
ความมีคุณภาพ						
16	สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน					
17	สถานศึกษาเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและความสามารถของนักเรียน					
18	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของทุกคน					
การยอมรับ						
19	สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับในความคิดเห็นที่ดีของครู					
20	สถานศึกษาให้การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน					
21	สถานศึกษายกย่องครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ					
ความเอื้ออาทร						
22	สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของทุกคนในโรงเรียน					
23	สถานศึกษาเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของครู					
24	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่					

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรมองค์กร				
		5	4	3	2	1
ความซื่อสัตย์สุจริต						
25	สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชยและให้ผลตอบแทน					
26	สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ					
27	สถานศึกษากำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก					
ความหลากหลายของบุคลากร						
28	สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูแต่ละคน					
29	สถานศึกษาให้ความสำคัญในวิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน					
30	สถานศึกษาให้ความสำคัญแก่ครูแต่ละคนให้รู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล :

ตำแหน่งหน้าที่ :

สถานที่ทำงาน :

ว/ด/ปี ที่สัมภาษณ์ :

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.53$) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารท่านมีแนวทางวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระให้สูงขึ้นอย่างไร

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (organization purposes) หมายถึง การชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันและคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา.....

.....

2. การมอบอำนาจ (empowerment) หมายถึง การให้ความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจ เมื่อมอบหมายงานให้ครุณาไปปฏิบัติรวมทั้งการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

แนวทางการพัฒนา.....

.....

3. การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นได้ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจบางครั้งอาจเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้น ๆ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้างานเท่านั้น

แนวทางการพัฒนา.....

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนางานสถานศึกษาร่วมกัน

แนวทางการพัฒนา.....

5. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและไว้วางใจว่าบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

แนวทางการพัฒนา.....

6. ความมีคุณภาพ (quality) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา.....

7. การยอมรับ (recognition) หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

แนวทางการพัฒนา.....

8. ความเอื้ออาทร (caring) หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่

แนวทางการพัฒนา.....

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางที่ให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นจรรยาธรรมเป็นหลัก

แนวทางการพัฒนา.....

10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน การรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

แนวทางการพัฒนา.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกานต์นรี ประสพสุข
วัน เดือน ปี เกิด	11 สิงหาคม 2534
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พ.ศ.2559 ศึกษาต่อปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	15/2 หมู่ที่ 1 ตำบล วัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73120

