

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
The Organization Culture Of Banpluakdaeng School
Rayong Education Service Area Office 1

ฉัตรระพี อินทร์กับจันทร์¹ สมใจ เดชบำรุง²

Received : July 22, 2024

Revised : August 3, 2024

Accepted : September 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 และ (2) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 2 คน ข้าราชการครูจำนวน 57 คน ครูอัตราจ้างชั่วคราวจำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 63 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และต่ำสุด คือ ด้านการมอบอำนาจ

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่ามีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้ (1) ควรจัดประชุมชี้แจงความมุ่งประสงค์ขององค์กร (2) ควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร (3) ควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ (4) ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (5) ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้ (6) ควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร (7) ควรกล่าวยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร (8) ควรสอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น (9) ควรกล่าวยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และ (10) ควรมีการทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The purposes of this research were to study the organizational culture of Banpluakdaeng School under the Rayong Education Service Area Office 1. The objective were to study. (1) The organizational culture of Banpluakdaeng School under the Rayong Education Service Area Office 1.(2) Guidelines for developing the organizational culture of Banpluakdaeng School under the jurisdiction of the Rayong Education Service Area Office 1. The population consists of 2 educational institution administrators, 57 government teachers, and 4 temporary teachers, totaling 63 individuals. Group of informants through interviews was 3 educational institution administrators. The research instruments include an opinion questionnaire and structured interviews. The statistical methods used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research results found that

1. The organizational culture of Banpluakdaeng School under the Rayong Education Service Area Office 1, is rated at a high overall average. Among the various aspects, 'Feeling part of the organization' scored the highest average, followed by 'honesty and integrity', with 'delegation of authority' scoring the lowest.

2. Guidelines for developing the organizational culture of Banpluakdaeng School under the Rayong Education Service Area Office 1, were identified, including: (1) Conducting meetings to clarify the organization's objectives. (2) Assigning work based on the knowledge, abilities, and aptitude of the personnel. (3) Involving stakeholders in the decision-making process. (4) Encouraging teamwork and mutual support among personnel. (5) Allowing workers autonomy in their tasks. (6) Providing support and facilitating personnel tasks. (7) Recognizing and praising good practices among personnel. (8) Checking on personnel well-being and offering necessary assistance. (9) Applauding honesty in the workplace. (10) Acknowledging and respecting individual differences.

Keyword : Organizational Culture

บทนำ

สถานศึกษา เป็นองค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อนโยบายและกฎหมาย พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติได้ให้ความหมายของสถานศึกษาครอบคลุมหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา ตาม มาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ระบุให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคน ได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี อย่างมีคุณภาพโดยไม่ เก็บค่าใช้จ่าย และมาตรา 258 ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) โดยต้องดำเนินการตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ และมีสมรรถนะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 พร้อมขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้ 1) สร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับสังคม 2) สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนดำเนินการตามภารกิจ 3) ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อ มุ่งเน้นให้ประโยชน์ต่อผู้เรียนและประชาชน (นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ, 2565) ซึ่งแนวทางการ พัฒนาการศึกษิตตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีเป้าหมายที่จะพัฒนาพลเมืองของประเทศให้ สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ อันจะเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนา ประเทศ ระบบการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนอง และรองรับความท้าทายดังกล่าว (แผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ, 2560)

ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีหน้าที่ในการบังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ บุคลากรในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตนเอง วิชาชีพ และปฏิบัติงาน อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย และ กฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากร ในสถานศึกษาแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกัน จึงต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกัน เป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติของคณรุ่นหลัง ดาวเนอร์ (Downer, 1989, p. 3136) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมที่ดีของครู ทำให้เกิดความยึดเหนี่ยว เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคคลทุ่มเทกายใจต่อองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อการทำงานภายในสถานศึกษา เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคลากรในสถานศึกษาเข้า ด้วยกัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการบริหารของผู้บริหารเพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้กับองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จ ตามอุดมการณ์หรือเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ปัญหาการวิจัยของโรงเรียนบ้านปลวกแดง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน บ้านปลวกแดง พบปัญหาในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ปัญหาการมอบอำนาจไม่ตรงความสามารถและความถนัด ของแต่ละบุคคล 2) ปัญหาการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน 3) ปัญหาความไว้วางใจของ ผู้บริหารที่มีต่อบุคลากร 4) ปัญหาของการที่บุคลากรไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถ 5) ปัญหาความ ไม่เท่าเทียมในสิทธิต่างๆ 6) ปัญหาผู้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7) ปัญหา ความหลากหลายของบุคลากร

จากปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดงที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีความเป็น หนึ่งเดียวกัน ทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานด้วยแนวทางที่ สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร หรือหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีพหุแนวทาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ข้าราชการครูจำนวน 57 คน ครูอัตราจ้างชั่วคราวจำนวน 4 คน ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 รวมทั้งสิ้น 63 คน โดยไม่รวมผู้วิจัย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

2.2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เครื่องมือแต่ละประเภทแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เครื่องมือ ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับชื่อ เพศ อายุ คุณวุฒิ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ตามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

4. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นกรอบของแบบสอบถาม

4.2 เครื่องมือฉบับที่ 1

4.2.1 สร้างเครื่องมือฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด	มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4.2.2 นำแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.2.3 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงตามขอบข่ายของเนื้อหา มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

4.2.4 นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.978

4.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ผ่านการตรวจสอบและทดลองใช้แล้ว นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรเพื่อการวิจัยต่อไป

4.3 เครื่องมือฉบับที่ 2

4.3.1 สร้างเครื่องมือฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามความคิดเห็น พิจารณาประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถามมาสร้างเป็นข้อคำถามของการสัมภาษณ์

4.3.2 ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบประเด็นสัมภาษณ์ก่อน

4.3.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีประสบการณ์ในด้านการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
- 2) มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป
- 3) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งงานการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีรวบรวมข้อมูลจากประชากรโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 1

5.2 ส่งและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 63 ฉบับ คิดเป็น 100 %

5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5.4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

5.5 ส่งและรวบรวมแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ได้แบบสัมภาษณ์ 3 ฉบับ คิดเป็น 100 %

5.6 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสัมภาษณ์ และนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลการตอบแบบสอบถามมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง โดยใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W, Best, 1974, p. 87) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.0 - 1.49	หมายถึง	มีวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยที่สุด

6.3 ก า ร

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ในลักษณะของการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากผลของแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 ค่าความถี่ (Frequency)

7.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.3 ค่าเฉลี่ย (μ)

7.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

7.5 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง	N = 63		ความหมาย	ลำดับที่
		μ	σ		
1	ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร	4.15	0.62	มาก	4
2	การมอบอำนาจ	3.96	0.58	มาก	10
3	การตัดสินใจ	4.05	0.57	มาก	7
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.32	0.74	มาก	1
5	ความไว้วางใจ	4.13	0.61	มาก	5
6	ความมีคุณภาพ	3.98	0.66	มาก	8
7	การยอมรับ	4.17	0.63	มาก	3
8	ความเอื้ออาทร	3.97	0.74	มาก	9
9	ความซื่อสัตย์สุจริต	4.18	0.61	มาก	2
10	ความหลากหลายของบุคลากร	4.13	0.64	มาก	6
รวม		4.10	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.61$) และต่ำที่สุดคือ ด้านการมอบ อำนาจ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.58$)

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

ข้อ	ประเด็นสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1	ค่าคะแนน
1	จัดประชุมชี้แจงความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร	3
2	มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร	3
3	ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ	3
4	ให้บุคลากรได้มีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3
5	ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้	3
6	ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3
7	กล่าววยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร	3
8	สอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น	3
9	กล่าววยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์	3
10	ทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	3

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าคะแนนสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหมือนกันทั้ง 3 ท่าน ดังนี้ (1) จัดประชุมชี้แจงความมุ่งประสงค์ขององค์กร (2) มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร (3) ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ (4) ให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (5) ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้ (6) ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร (7) กล่าวยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร (8) สอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น (9) กล่าวยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ (10) ทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

สรุปผล

1. การวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และต่ำสุดคือ ด้านการมอบอำนาจ

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิมีการสรุปความเห็นตรงกัน 3 คน เสนอแนวทางการพัฒนาดังนี้ (1) จัดประชุมชี้แจงความมุ่งประสงค์ขององค์กร (2) มอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร (3) ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ (4) ให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (5) ผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้ (6) ให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร (7) กล่าวยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร (8) สอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น (9) กล่าวยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ (10) ทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยได้นำแต่ละองค์ประกอบมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นแนวทางในการทำงานให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายึดเป็นเป้าหมายเดียวกัน โดยบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมกันกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษามอบอำนาจให้กับบุคลากร โดยกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับการบังคับบัญชา คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานบริหารบุคคล กลุ่มบริหารงานการเงินงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ตามด้วยบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานตามลำดับ มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานแต่ละงานไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่าง

เต็มที่ มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง และงานที่ได้รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของวิธีการปฏิบัติที่มีโอกาสจะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพประกอบการตัดสินใจ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความหลากหลายทั้งวัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์การทำงาน ภูมิสำเนา ทำให้มีความเชื่อ ความคิด ค่านิยม รูปแบบวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ทำงานร่วมกันได้ด้วยความเคารพในความแตกต่างของบุคคล สามารถนำส่วนดีของแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยมีการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยคำชม และรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี เป็นแบบอย่างในด้านต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ จิตสาธารณะ มีการสนับสนุนการทำงานทางด้านนโยบายรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานตามความจำเป็น ให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จ การสนับสนุนต่าง ๆ ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานมีความสบายใจ ไม่เกิดความกดดัน หรือกังวลใจ ทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษา มีความปรารถนาให้สถานศึกษามีภาพลักษณ์และผลงานที่ดี จึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ อีกทั้งบุคลากรได้รับความไว้วางใจ การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานโดยไม่มีการใช้อำนาจควบคุม หรือปิดกั้นความคิดในการตัดสินใจ หากพบข้อผิดพลาดในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนให้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหารเช่นกันที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้บริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร มีการจัดสวัสดิการให้ตามความจำเป็น มีการสอบถามแสดงความใส่ใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ นุชวงศ์ (2559, น.224) วิจัยเรื่อง แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะ ธาณี (2560, น.84) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุฬหจิต กลิ่นล่อ (2560, น.89) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพา เหล่าปาสี (2560, น.290) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอานนท์ ภูมิสำเนา (2560, น.58-59) วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมทินี คงเจริญ (2561, น.2452) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ เดชบำรุง (2562, น.154) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นรี ประสพสุข (2563, น.84) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565, น.80) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สิริอานวย (2565, น.160) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 จากการนำผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านของแบบสอบถามไปสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีพหุแนวทาง โดยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกัน 3 คน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้ 1) ควรจัดประชุมชี้แจงความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2) ควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร 3) ควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ 4) ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้ 6) ควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร 7) ควรกล่าวยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร 8) ควรสอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น 9) ควรกล่าวยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 10) ควรมีการทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน โดยในด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร พบว่าการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรจัดประชุมชี้แจงความมุ่งประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจ พบว่าการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เพื่อให้ผู้ได้รับมอบหมายใช้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านการตัดสินใจ พบว่าการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเองและงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมตัดสินใจ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้วางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางการทำงาน ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษา ปราศรณาให้สถานศึกษามีภาพลักษณ์และผลงานที่ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ร่วมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้น ด้านความไว้วางใจ พบว่าความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่สามารถทำได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมีคุณภาพ พบว่าการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งในด้านนโยบายและอุปกรณ์การทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ด้านการยอมรับ พบว่าการยกย่องและชมเชยผลที่เกิดจาก

การปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการกล่าวยกย่องและชมเชยการปฏิบัติที่ดีของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมแรงบวกให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้ดี ด้านความเอื้ออาทร พบว่าการให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร และจัดสวัสดิการให้ตามความจำเป็นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรสอบถามความเป็นอยู่ของบุคลากร และให้การช่วยเหลือตามความจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีค่าเฉลี่ยที่ดีขึ้น ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าการให้คำชมเชย รางวัล หรือยกย่องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรกล่าวยกย่องและชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และเสริมแรงบวกให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่าการเคารพในความแตกต่าง ของบุคลิกภาพส่วนตัว และวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจ และเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานตันรี ประสพสุข (2563, น. 84) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ควรมีการประชุม ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการมอบอำนาจ ควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินงานแต่ละฝ่ายที่ชัดเจน และครอบคลุมงานทุกด้าน 3) ด้านการตัดสินใจ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนหรือผู้ที่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางในการพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาอย่าง อิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ 4) ด้านความเอื้ออาทร ควรมีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ควรสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์ธิดา นุ่นเกลี้ยง (2565, น. 73-74) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ 1) ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนมากขึ้น 2) กำหนดแผนงานให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและตัดสินใจการ ดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยอนันท์ ภูมิลำเนา (2560, น. 61-65) วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านการยอมรับ โดยให้รับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้นำแนวทางในการพัฒนาทั้ง 10 แนวทางมาสังเคราะห์เป็นโครงการเพื่อให้ลงในแผนพัฒนาสถานศึกษาในปีการศึกษาถัดไป ดังนี้

- 1) โครงการสัมมนาครูและบุคลากร
- 2) จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร
- 3) จัดทำโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) จัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพและสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
- 2) ควรศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

รายการอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ
กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566,
จาก <https://www.moe.go.th/360policy-and-focus-moe-2023>
- กัญญาภรณ์ นุชวงศ์. (2559). แนวโน้มวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพระ. การค้นคว้าอิสระศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา (2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา
วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ทิวา เหล่าปาสี (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม
มาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 9, 286-298.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษาคณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มนต์ธิดา นุ่นเกลี้ยง (2565). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในเครือข่ายพันธสัญญาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เมทินี คงเจริญ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครู
ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
Veridian E-Journal silpakorn university ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, 11,
2443-2457.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.
- ลักขณา ธาณี. (2560). วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3
สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วาสนา สิริอานวย (2565). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. วารสารสิทธิธรรมปริทรรศน์, 23, 56-166.
- วิรุฬจิต กลิ่นลออ. (2560). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียน
เทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). ต่างวัยต่างความคิดปรับทัศนคติ
เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566, จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/article /'ต่างวัยต่างความคิด ปรับทัศนคติเพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย'>
- สมใจ เดชบำรุง. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 11, 146-159.

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579.**
กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566.**
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Best, J. W. (1974). **Research in Education.** New York: Prentice, Inc.
- Cronbach, L. J. (1978). **Essentials of psychological testing.** 3rd ed. New York:
- Downer, D. F. (1989). **A comparison of the attitude structures of five sub-public in
newfoundland concerning the factors and definitions of effective school.**
Dissertation Abstracts International, 52(9), 3136-A.
- Likert, R. (1961). **New Patternt of Mangement.** New York : McGrawHill.
Prentice-Hall.
- Patterson, J. L., Purkey S. C., & Parker, J. V., (1986). **Productive School Systems for a
Nonrational World.** Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum
Development.