



วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

ORGANIZATIONAL CULTURE OF BASIC SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์
ของ
ปิยนันท์ ศิริโสภณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2565

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี

ORGANIZATIONAL CULTURE OF BASIC SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF
CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์
ของ
ปิยนันท์ ศิริโสภณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2565



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

Organizational Culture of Basic Schools under the Jurisdiction of Chanthaburi Primary

Educational Service Area Office

ปิยนันท์ สิริโสภณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์วรญา ภูเสดวงษ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธิกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวคล บัวบางพลู)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ปิยนันท์ สิริโสมณ.(2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา)	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ชีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)	กรรมการ

บทคัดย่อ

วัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานสำคัญที่ใช้กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และ (2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 337 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.40 - 0.94 และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

องค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้การมีส่วนร่วมในการจัดการแก้ไขปัญหา
การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Piyanan Sirisopon. (2022). **Organizational Culture of Basic Schools under the Jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr.Thanique Kunametheekoon Ph.D. (Educational Administration) Chairman

Associate Professor Teerasak Intaramat M.Ed. (Educational Measurement) Member

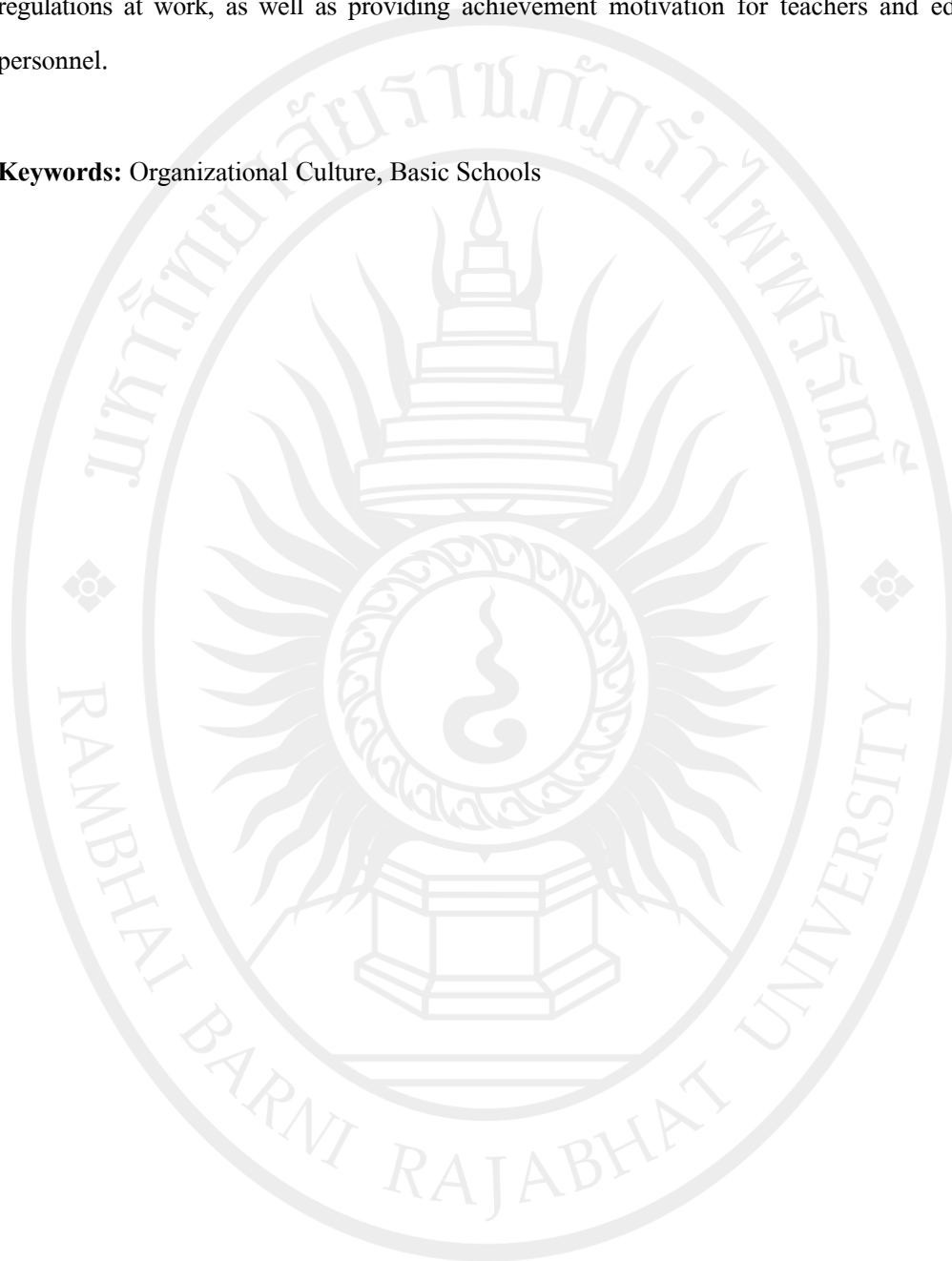
Abstract

Organizational culture is fundamental to determine the staff behavior in an organization. It results in job performance efficiency and desirable goal achievement. This research aimed: 1) to study the organizational culture of basic schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, and 2) to compare the organizational culture of basic schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, classified by gender, job position, working experience and school size. The sample in this research was a group of 337 teachers and educational personnel under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, derived from Krejcie and Morgan comparison table and proportionate stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire about the organizational culture of basic schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, which had a discrimination power between 0.40 - 0.94 and a reliability of 0.97. The data were analyzed by using: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results were as follows: 1) the opinion of teachers and educational personnel on the organizational culture of basic schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office, overall and in specific view aspects, was shown at the high level, 2) the comparison of the organizational culture of basic schools under the jurisdiction of Chanthaburi Primary Educational Service Area Office classified by gender and working experience, overall had no statistically significant difference. When classified by job position and school size, overall was statistically different at the .05 level of significance. The basic school administrators can adopt these research results as a guideline for enhancing organizational culture

beneficial to better job performance via participating in solutions to problems, following rules and regulations at work, as well as providing achievement motivation for teachers and educational personnel.

Keywords: Organizational Culture, Basic Schools



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเพื่อน ๆ ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีประโยชน์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีให้แก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปิยนันท์ ศิริโสภณ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
วัฒนธรรมองค์การ.....	8
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	8
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ.....	10
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ.....	11
ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ.....	14
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ.....	18
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	26
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	26
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	41
งานวิจัยในประเทศ.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	78
วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	92
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	110
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	117
ภาคผนวก ฉ ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	121
ภาคผนวก ช ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	126
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา.....	25
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	55
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	60
4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง.....	60
5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	61
6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	61
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	62
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ...	63
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.	64
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ...	65
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	66
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	67
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความมีคุณภาพ.....	76
24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามสถานศึกษา โดยภาพรวม.....	77
25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	111
26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	118
27 ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1.....	122
28 ขนาดและประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2.....	127

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.....	28
3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.....	36

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การบริหารงานในองค์การมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานก็ถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและวิธีการบริหารงานที่ทันสมัย รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจัดการที่เหมาะสม สามารถติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งคอยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างรวดเร็ว เช่น การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ ทั้งนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การ (สมุทร ชำนาญ, 2555 : 3)

หน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การเนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญที่ใช้กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการทำงานของมนุษย์ที่ทำให้องค์การแต่ละแห่งมีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองแตกต่างไปจากองค์การอื่น วัฒนธรรมสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ในกลุ่มสมาชิกของสังคมและเปรียบเสมือนหลักหมุดที่ยึดโยงให้องค์การหรือหน่วยงานมีความกลมเกลียวสามัคคีกันเพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันซึ่งเป็นการยากมากที่คู่แข่งจะลอกเลียนไปได้ในทันทีเพราะการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามสูง (เพ็ชร ฐปะวิเชตร, 2554 : 10) ดังนั้น เมื่อเข้าใจถึงปรัชญาที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการดำเนินงาน บุคลากรก็จะพยายามปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์การ

โรงเรียนในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ทำให้นักวิชาการหลายท่านต่างตระหนักและให้ความสำคัญต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตน

เช่นเดียวกับความเป็นมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการในการสร้างระบบของตนเอง โรงเรียนจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน พิธีการที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างขวัญและกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม และสภาพปัญหาของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมและสอดคล้องตามพัฒนาการของผู้เรียนใน อันที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยขจัดหรือแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานให้หมดสิ้นไป (สมุทร ชำนาญ. 2555 : 351)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมและการศึกษาภาคบังคับ ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนให้กับโรงเรียนและหน่วยงานจัดการศึกษาอื่น ๆ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ รวมทั้งจัดหาบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งภายใต้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางลำบาก ห่างไกลความเจริญ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนในเมืองทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 574 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 260 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1,531 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 334 คน ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 626 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 579 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2562) และ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 189 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 41 คน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ตำแหน่ง

1.2.1 ครู

1.2.2 บุคลากรทางการศึกษา

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.1 ประสบการณ์น้อย

1.3.2 ประสบการณ์มาก

1.4 ขนาดสถานศึกษา

1.4.1 ขนาดเล็ก

1.4.2 ขนาดกลาง

1.4.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 การพัฒนาบุคลากร

2.3 การทำงานเป็นทีม

2.4 ความรับผิดชอบ

2.5 ความมีคุณธรรม

2.6 ความมีคุณภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้
 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ รวมทั้งมีการวางแผนและกำหนดทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างราบรื่น

5. ความมีคุณธรรม หมายถึง การยึดถือแนวทางแห่งคุณงามความดีเป็นหลักในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต และความเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2562

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ครูธุรการ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ น้อยกว่า 12 ปี

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 12 ปี

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาซึ่งจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สถานศึกษานขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน
2. สถานศึกษานขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 600 คน
3. สถานศึกษานขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอแก่งหางแมว และอำเภอนายายอาม

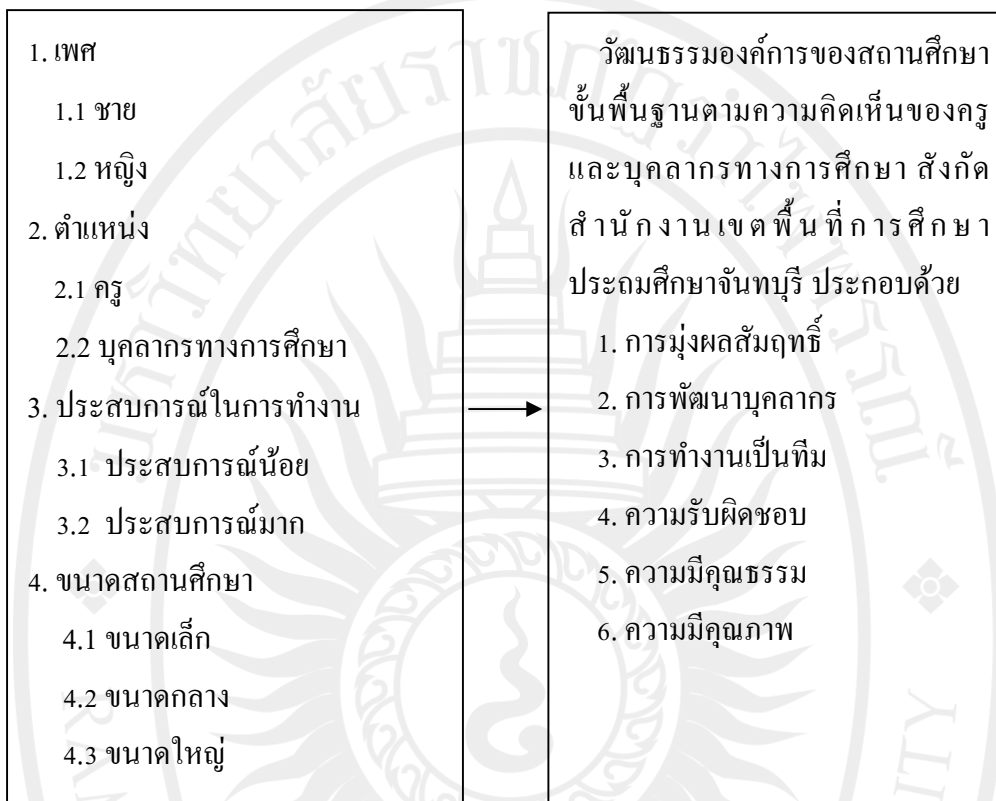
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอสอยดาว อำเภอขลุง อำเภอมะขาม และอำเภอโป่งน้ำร้อน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้หลักตามแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ (2556) นิติยา เงินประเสริฐศรี (2557) มอทส์ (Moats, 1997) รอปบินส์ (Robbins, 2001) แพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ (Patterson and Parker, 1988) เดนิสัน (Denison, 1990) และทาน (Tan, 2001) เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรม และความมีคุณภาพ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.4 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.5 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
 - 2.1 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
 - 2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

วัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยมและเป็นเรื่องที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไป จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์กรในรุ่นต่อ ๆ ไป วัฒนธรรมองค์การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์แก่บุคลากรในองค์กร ช่วยให้มีทัศนคติที่สามัคคีกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2554 : 9) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า การสร้างค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์การแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถจะค้นพบได้ โดยการเรียนรู้ตลอดจนรวมถึงตัวสัญลักษณ์ และสถานภาพพิเศษของตัวองค์กร ผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ความ

เข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์การได้เป็นอย่างมาก

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 238) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า กลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การทราบว่าการกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่าการปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งทั้งองค์การ

บรรจง เจริญสุข (2555 : 22) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า แบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ อันเป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ปรัชญา แนวคิด การรับรู้ และคตินิยมเบื้องต้นของสมาชิกองค์การซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นแนวทางของการพฤติกรรม และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อมาของสมาชิกในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 : 35) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมอุดมการณ์ขององค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพ และมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

ชร สุนทรายุทธ (2556 : 86) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า เหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกขององค์การจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่เข้าร่วมกัน มีบรรทัดฐานของกลุ่ม (Group Norms) ที่เป็นมาตรฐานที่คาดหวังให้สมาชิกได้ปฏิบัติตาม

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 135) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์การจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์การยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์การ

สมคิด บางโม (2558 : 42) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากร ส่วนใหญ่ของ องค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิก องค์กร

พาร์เกอร์ (Parker. 2000 : 5) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าแบบแผนของ การกระทำทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ภายใต้ความเชื่อค่านิยม บรรทัดฐานและภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากในอดีต

คัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings and Worley. 2001 : 19) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นรูปแบบของพฤติกรรมค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

روبินส์ (Robbins. 2001 : 511) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ระบบ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทางประพฤติปฏิบัติและแนวทางในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

ดาฟท์ (Daft. 2004 : 386) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า กลุ่มของค่านิยม หลักความเชื่อและบรรทัดฐานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผน ความรู้สึกของ สมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งไปสู่ อีกรุ่นหนึ่ง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลใน แต่ละองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

เพ็ชรวิเศษ (2554 : 25) กล่าวว่า องค์กรซึ่งมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนและสามารถทำให้ บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานไปใน ทิศทางเดียวกันย่อมทำให้กระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้อง ปัญหาความขัดแย้ง ต่าง ๆ ลดน้อยลงหรือสามารถได้รับการแก้ไขในเวลาที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

สมุทร ชำนาญ (2555 : 3 - 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือวิถี การดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรของตนเองมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น แบบแผน การดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ใช้ ในการยึดเหนี่ยว (Cohesion) ความสามัคคีสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานไม่ให้เกิดสลายลงไป

روبินส์ (Robbins. 2001 : 36) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ ของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง

ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการเชื่อมั่นในตนเองของสมาชิก ยังก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในองค์การ มากยิ่งขึ้นและใช้เป็นกลไกในการควบคุมสมาชิกในองค์การ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตสำนึกที่ตื่นตัวร่วมกัน การปฏิบัติงานหรือกระบวนการตัดสินใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจถึง เหตุผลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ตาม ที่ต้องการ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

ระเบียบ คำสั่ง กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ สามารถคาดการณ์ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในองค์การนั้น เมื่อมีการสั่งสมกันมาเป็น เวลานานจนเคยชินในที่สุดก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

วิเชียร วิทขอุดม (2554 : 9) ได้เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ประการดังนี้

1. สามารถสังเกตเห็นได้ทั้งภายในและภายนอก วัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เช่นเดียวกับการใช้ภาษา การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นทางการ การจัดสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยงาน ภาพลักษณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคมและลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งเรื่องราวความ เป็นมาของบริษัท สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงสมาชิกองค์การ พฤติกรรมใดบ้างที่สมควรได้รับการชื่นชม และมีวิธีการอย่างไรที่จะบรรลุผลสำเร็จ หรือสิ่งใดบ้างที่ทำให้ต้องประสบกับปัญหาความยุ่งยากใน ภายหลัง

2. ค่านิยมและความเชื่อ สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและ ความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ เช่น ค่านิยมในการต่อต้าน การทดลองกับสัตว์ในอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง การรณรงค์ให้พลเมืองต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน ค่านิยมร่วมมักจะใช้คำถามว่าพวกเรายึดหลักการอะไร องค์การทำงานเกี่ยวกับอะไร อะไรคือ ค่านิยมของพนักงาน รวมถึงความสำคัญและความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ความเคารพต่อลูกค้าหรือ ผู้รับบริการ ค่านิยมและความเชื่อเป็นแบบฉบับที่แสดงถึงความรู้สึกซึ่งอาจจะเป็นแถลงการณ์ของ คณะกรรมการหรือเป็นภารกิจขององค์การที่มีต่อสังคม

3. ข้อสมมติฐาน เป็นรากฐานของค่านิยมและพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์การ ข้อสมมติฐานเหล่านี้มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องปัญหาทั่ว ๆ ไป แล้วนำมากำหนดเป็นปรัชญาในการ ทำงานซึ่งเป็นรูปแบบของค่านิยมเกี่ยวกับธรรมชาติของคนและองค์การ ตลอดจนวิธีการที่องค์การ จะปฏิบัติต่อธุรกิจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 250 - 251) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ซึ่งมีทั้งส่วนที่อยู่บนผิวน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ดังต่อไปนี้

1. ส่วนที่อยู่บนผิวน้ำหรือมองเห็นได้ (Visible) เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และถาวรวัตถุต่าง ๆ (Artifacts) เช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ รูปโฉมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การตกแต่งอาคาร สถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ พิธีกรรมต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีส่วนประกอบอื่น ๆ ที่ถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1.1 คำขวัญ (Slogans) เป็นวลีที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยม และความเชื่อที่สำคัญของผู้บริหารองค์การซึ่งต้องการที่จะถ่ายทอดให้แก่พนักงานในองค์การ เช่น บริษัทภัทรประกันภัยได้กำหนดคำขวัญไว้ว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา เป็นต้น

1.2 จริยธรรมองค์การ (Ethics) เป็นหลักเกณฑ์หรือค่านิยมด้านศีลธรรมที่กำหนดว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดถูกหรือผิดภายในองค์การ หรือเป็นข้อกำหนดขององค์การว่าสิ่งใดดี ถูกต้อง หรือสิ่งใดไม่ดี ไม่ถูกต้อง

1.3 กฎ (Rules) และบทบาท (Roles) วัฒนธรรมองค์การจะระบุถึงรูปแบบการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสมาชิกในสังคมซึ่งก็คือ กฎและบทบาท กฎ (Rules) เป็นข้อความที่ระบุถึงพฤติกรรมหรือสิ่งที่พนักงานควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เช่น การกำหนดตารางเวลาในการทำงาน วิธีการนำเสนองาน วิธีการสื่อสาร เป็นต้น ส่วนบทบาท (Roles) เป็นสิ่งที่องค์การคาดหวังในตัวพนักงานเกี่ยวกับงาน ดังนั้น กฎและบทบาทจะเป็นตัวควบคุมลักษณะทั่วไปขององค์การซึ่งเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ประจำวัน

2. ส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่ให้ความสำคัญต่อทางเลือกในการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมโดยพนักงานในองค์การร่วมกันกำหนดขึ้น ค่านิยมถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การซึ่งเกิดจากพื้นฐานความเชื่อและบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์การ โดยมีเป้าหมายเหมือนกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ค่านิยมร่วม (Shared Values) จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าซึ่งเป็นที่มาของความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Source of Competitive Advantage) ขององค์การ กล่าวคือเป็นการฝึกฝนสมาชิกใหม่ด้วยวิธีการที่ถูกต้องเพื่อสร้างค่านิยมร่วมกัน โดยยึดหลักการที่ว่างานของแต่ละบุคคลนั้นไม่เพียงเป็นสิ่งที่จะต้องเท่านั้น แต่จะต้องทำในสิ่งที่มีคุณค่าด้วย

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 136 - 137) ได้เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ 12 ประการ ดังนี้

1. ค่านิยม เป็นความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การกระทำและแบบอย่างของบุคคลในสังคม รวมทั้งยังเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ความถูกต้อง ความดีงาม ความรู้สึกชื่นชอบ การมองเห็นคุณค่า ความสำคัญ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

2. เจตคติ เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เฉย ๆ ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

3. ความเชื่อ เป็นความคิด ความเข้าใจ การยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล ความเชื่อของมนุษย์มาจากความเข้าใจที่มีอยู่เดิม ความเชื่อนี้อาจจะสนับสนุนหรือขัดขวางให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี (ชอบ พอใจ) และทางที่ไม่ดี (ไม่ชอบ ไม่พอใจ) ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล ดังนั้น ความเชื่อจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. บรรทัดฐาน เป็นแบบแผนที่บุคคลใช้ในการยึดถือและเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสังคม

5. สัญลักษณ์ เป็นวัตถุหรือสิ่งของที่เป็นรูปธรรมซึ่งบ่งบอกให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์กร เช่น เครื่องหมายการค้า รางวัล ภาพ รูปปั้น อาคารหรือตึกสำนักงาน ชง ป้ายชื่อบริษัท อนุสาวรีย์ เป็นต้น

6. พิธีการ เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น งานวันก่อตั้งบริษัท งานปีใหม่ งานแข่งขันกีฬา งานฉลองครบรอบเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

7. เรื่องเล่า หมายถึง ประวัติความเป็นมา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีการบอกต่อกันมาซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับบุคคลสำคัญ ความสำเร็จ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นจริงในอดีต และเรื่องราวดังกล่าวได้ถูกบอกเล่าถ่ายทอดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบต่อ ๆ กันไป

8. ผู้นำหรือวีรบุรุษ หมายถึง บุคคลที่สมาชิกในองค์กรให้ความเคารพยกย่องชมเชยในความดีความสามารถที่โดดเด่นและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมขององค์กร ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์กร ได้แก่ ผู้ก่อตั้งบริษัท เจ้าของกิจการ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร

9. คำขวัญ เป็นวลีหรือถ้อยคำหรือประโยคที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยมขององค์กร คำขวัญถูกนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารทางการตลาดเพื่อให้ลูกค้าสามารถจดจำถึงความรู้สึกนึกคิด คุณภาพของสินค้าและบริการ

10. จริยธรรม เป็นความสำนึกของแต่ละบุคคลว่าอะไรถูก อะไรผิด สิ่งไหนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ จริยธรรมจะมีผลต่อความรับผิดชอบในสังคม

11. กฎข้อบังคับ เป็นข้อกำหนดต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตาม เช่น กฎการแต่งกายของพนักงาน กฎการลงโทษ เป็นต้น

12. บทบาท เป็นการกระทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของผู้บังคับบัญชา หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดาฟท์ (Daft, 2004 : 75) กล่าวว่า ค่านิยมพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

1. สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งของหรือการกระทำที่สื่อความหมายขององค์การให้ผู้อื่นทราบ
2. เรื่องราว หมายถึง เหตุการณ์จริงที่เล่าสืบต่อกันมาจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง
3. วีรบุรุษ หมายถึง บุคคลที่มีความประพฤติดีและอุทิศตนเพื่อองค์การจนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกในองค์การ
4. คำขวัญ หมายถึง เป็นวลีหรือประโยคที่กะทัดรัดที่แสดงถึงค่านิยมหลักขององค์การ
5. พิธีกรรม หมายถึง กิจกรรมหรือเหตุการณ์พิเศษที่จัดขึ้นโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย ส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่มองไม่เห็น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม เจตคติ ความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีกรรม เรื่องเล่า วีรบุรุษ คำขวัญ จริยธรรม กฎข้อบังคับ บทบาท เป็นต้น

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

ซูซีย์ สมิททิกอร์ (2554 : 455) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (The Family Culture) เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีลักษณะเหมือนครอบครัว โดยผู้นำองค์การจะทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกเปรียบเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่ของสมาชิกในองค์การ มีอิทธิพลสูงที่สุดในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานภาพและลำดับชั้นภายใน องค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบหอไอเฟล (The Eiffel Tower) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสำคัญของงานและลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ลักษณะโครงสร้างขององค์การเป็นทรงสูง มีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและบังคับบัญชา ในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งสมาชิกจะต้องประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3. วัฒนธรรมองค์การแบบขีปนาวุธนำวิถี (The Guided Missile) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเสมอภาคความสำคัญของงานเป้าหมายในการทำงานและการสร้าง ทีมงาน เพื่อผลักดันให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิเท่าเทียมกันผู้ที่

สร้างความสำเร็จให้กับองค์กรจะได้รับการยอมรับและยกย่องเชิดชูเกียรติ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรค่อนข้างผิวเผิน แต่จะให้ความสำคัญแก่วิชาชีพของตนและความสำเร็จในงาน

4. วัฒนธรรมองค์กรแบบตู้อบ (The Incubator) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและความสำคัญของคนเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรจึงมีลักษณะเปรียบเสมือนตู้อบที่คอยช่วยผลักดันให้สมาชิกแต่ละคนประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนผู้นำองค์กรจะเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังคอยให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งให้แก่สมาชิก องค์กรที่มีวัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเน้นความสำคัญในด้านปัจเจกบุคคลโดยสมาชิกแต่ละคนจะได้รับอิสระอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 241 - 243) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อผู้ให้บริการเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นบุคลากรและครูกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ องค์กรได้นำนโยบาย เรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร (Employee Empowerment) มาใช้โดยเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมประเภทนี้คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในเป้าหมายขององค์กร ผู้นำมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขนักเรียนเพิ่มขึ้น ผลดำเนินการมีกำไรหรือส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญต่อการแข่งขันบุคลากรที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกให้ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อที่สามารถพัฒนาตนเองพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอก และเน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งบุคลากรและผู้ให้บริการ

โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้เป็นธรรมและ การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน และความคงที่ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมประเภทนี้จะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำจึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 137) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่นเพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยงกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์การ วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคงและการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น กำไร ยอดขาย ส่วนแบ่งตลาด ซึ่งจะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการกี่เปอร์เซ็นต์ องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุก พนักงานจะมีการแข่งขันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขาย กำไร หรือส่วนแบ่งตลาด องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งในการทำงาน มีการให้รางวัลสูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น พนักงานที่มีความสามารถก็จะได้รับผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนพนักงานที่ไม่มีผลงานก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานและขอลาออกจากงานไปในที่สุด

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นใน

ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือข่ายจึงมีความผูกพันกับองค์การสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสำคัญ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

วัฒนธรรมแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน โดยเฉพาะความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ดังนั้น วัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง และสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ

ดาร์ฟ (Daft, 2001 : 319) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถเสริมสร้างกลยุทธ์และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ระดับความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์การ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นวัฒนธรรมที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ผู้บริหารจึงมีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การและประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์การ มีการตอบสนองกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ และการเป็นเจ้าของให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์การ

4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์การประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ ตลอดจนประสิทธิภาพของงาน

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัวเป็นวัฒนธรรมซึ่งต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน สำหรับวัฒนธรรมแบบเครือญาติมุ่งเน้นการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แสดงออกถึงความเป็นเจ้าของ มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ ขณะที่วัฒนธรรมแบบราชการให้ความสำคัญต่อความมีเสถียรภาพ ยึดถือกฎระเบียบและข้อบังคับเป็นหลักในการทำงาน

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมสร้างกฎที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในความคิดของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นผลดีหรือผลเสียต่อองค์การ วัฒนธรรมที่เหมาะสมช่วยให้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและให้บริการที่ดีขึ้น ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 137) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (Learned) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ โดยผ่านการสังเกต จดจำ และประสบการณ์ต่าง ๆ
2. มีลักษณะร่วมกัน (Shared) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือสังคมยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดงานเลี้ยงฉลองปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุข้าราชการ เป็นต้น
3. มีการถ่ายทอดได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง
4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influences Perception) วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด มุมมอง และการรับรู้ให้แก่คนในองค์การทำให้เกิดจิตสำนึกที่ดี ความผูกพัน ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์การ
5. มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptive) วัฒนธรรมองค์การจะขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์การว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร สมาชิกในองค์การจะเป็นตัวแปรสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์การนั้น

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557 : 119) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สามารถพิจารณาจากประเด็นเหล่านี้ ได้แก่

1. สารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน
2. อำนาจหน้าที่เท่ากับความรับผิดชอบ

3. การให้รางวัลแก่ผลงานที่ประสบความสำเร็จ
4. ความร่วมมือซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำ
6. มีบรรยากาศในการทำงานที่ไว้วางใจต่อกัน
7. การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม
8. ผู้ปฏิบัติงานควรมีหุ้นส่วนในองค์กร

มอทส์ (Moats. 1997 : 59) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน และการบรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความผสมกลมกลืนระหว่างการบรรลุเป้าหมายขององค์กรพร้อม ๆ กับการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้บุคคล กลุ่มและองค์กรเกิดประสิทธิผล มีความเจริญรุ่งเรือง ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้มุ่งไปสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ มีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างท้าทายและเป็นไปได้ ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งมีแผนและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ
2. การมุ่งพัฒนาบุคลากร (Self-actualization) องค์กรจะให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล สมาชิกจะได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงาน พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย
3. การมุ่งให้ความสำคัญกับบุคลากร (Humanistic Encouraging) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การบริหารโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยถือว่าคนมีความสำคัญอย่างยิ่ง สมาชิกจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
4. การสร้างความผูกพันฉันท์พี่น้อง (Facilitative) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมาชิกมีความเป็นมิตร เปิดเผย และใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน

روبินส์ (Robbins. 2001 : 35 - 42) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันที่ถูกยึดถือปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร สมาชิกขององค์กรต่างเห็นคุณค่าและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี ซึ่งมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา
2. การกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ และความคาดหวังการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. การร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา
4. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา

5. การติดต่อสื่อสารในองค์กรโดยผ่านสายการบังคับบัญชาแบบเป็นทางการ

แพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ (Patterson and Parker, 1988 : 50-51) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่า มีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมาย/เจตนารมณ์ของสถานศึกษา (School Purposes) ในการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่าง ๆ มนุษย์มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทุกแห่ง ต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความมุ่งหมายของสถานศึกษาซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาควรมีโอกาสร่วมกัน ในการกำหนดความมุ่งประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน แพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (Patterson and Parker) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของสถานศึกษา (School Purposes) ว่าองค์กรใดหรือสถานศึกษาใดจะอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าได้อยู่ที่ตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันในองค์กร นับตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับล่าง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญการกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่อง จากการกำหนดสภาพปัญหาปัจจุบัน หากไม่ทราบปัญหาอย่างแม่นยำไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร เมื่อสถานศึกษากำหนดความมุ่งหมายของสถานศึกษาแล้วควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจเห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้วย

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) ในสถานศึกษาผู้บริหารเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่ง แต่ในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงไปช่วยจัดทำ แต่ทั้งนี้ผู้ใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้โดยไม่ขัดกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งแพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (Patterson and Parker) ได้กล่าวถึง การมอบอำนาจว่าผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจ การตัดสินใจแก่ครูอาจารย์ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครู อาจารย์ ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ความจำเป็นในการมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปมีความจำเป็นอย่างยิ่ง หลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจที่ให้กับผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปขึ้นอยู่กับขนาดของงานที่รับผิดชอบ โดยปกติมักจะกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหาร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัยแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การตัดสินใจจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดโดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากขึ้น การตัดสินใจเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถของการบริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กร

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งแพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (Patterson and Parker) ให้แนวคิดว่าการดำเนินงานควรยึดถือสถานศึกษาเป็นหลักโดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูได้เลือกทำงานตามความต้องการและไว้วางใจว่าครูจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่นมากยิ่งขึ้น

6. ความมีคุณภาพ (Quality) การปฏิบัติงานภายในองค์กรใด ๆ ต่างก็คาดหวังว่าผลงานที่ออกมานั้นจะมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานรวมทั้งคุณภาพของครูและนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจต่อกัน ผูกสัมพันธ์กันแบบครอบครัว สร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน

7. การยอมรับ (Recognition) เป็น การที่ โรงเรียนเปิด โอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งผลงานของครูและนักเรียนความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ ทำให้มนุษย์เปลี่ยนแปลงค่านิยม แนวคิด ตลอดจนรูปแบบความต้องการที่เห็นตนเองสำคัญ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ ความต้องการที่จะควบคุมคนอื่นโดยใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ความต้องการที่จะเป็นอิสระ ความต้องการเสรีภาพจากการกดขี่ทั้งปวง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ความต้องการของบุคคลเป็นต้นเหตุ

แห่งปัญญาและความยุ่งยาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังมีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

8. ความเอื้ออาทร (Caring) โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะต้องใช้เวลาว่างใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา คอยเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรอธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิทธิเสรีภาพ ลักษณะงาน ระเบียบข้อบังคับขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนมองเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ สุจริตของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน และการรู้จักยืดหยุ่นในเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน การที่ครูอาจารย์แต่ละคนมีการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อและพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่มย่อมทำให้เกิดความสามัคคี มีการยึดเหนี่ยวจิตใจกันระหว่างสมาชิกทำให้ความเป็นกลุ่มดำรงอยู่ต่อไป ขณะเดียวกัน โรงเรียนก็สามารถพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์และแสดงถึงค่านิยมของสถานศึกษา

เดนิสัน (Denison, 1990 : 47) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ
 2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
 3. การประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกัน (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
 4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจองค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ทาน (Tan, 2001 : 121) ได้ศึกษาเรื่องขององค์การและนำเสนอคำนิยาม 8 ประการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้
1. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Result-oriented) เป็นคำนิยามร่วมที่เด่นชัดที่สุดประการหนึ่งขององค์การที่มีต่อวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
 2. การบริการลูกค้าที่เหนือชั้น (Superior Customer Service) แม้แต่เทคโนโลยีที่ยอดเยี่ยมก็ไม่สามารถแทนที่ลูกค้าได้ ดังนั้น องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จควรเรียนรู้วิธีบูรณาการเทคโนโลยี กระบวนการ กลยุทธ์และบุคลากรเข้าด้วยกันเพื่อให้ลูกค้ามองเห็นคุณค่าในสินค้าและบริการ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อสิ่งนั้น
 3. นวัตกรรม (Innovation) เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่โลกไม่เคยเห็นมาก่อน ดังนั้น การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้ผู้นำต้องส่งเสริมให้กำลังใจที่จะเสี่ยงและพัฒนาให้มีความอดทนต่อความผิดพลาด
 4. ความยุติธรรม (Fairness) บุคลากรในองค์การจะไม่พยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุดต่อไปถ้าหากเขารู้สึกว่าไม่มีความยุติธรรมเกิดขึ้นในที่ทำงาน ผู้นำจะต้องสื่อสารกฎเกณฑ์และระบบการประเมินผลที่ชัดเจน
 5. การเคารพนับถือ (Respect) มีคำกล่าวว่า ผลงานที่ยอดเยี่ยมเกิดจากบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ที่เคารพนับถือผู้อื่นหรือเป็นที่เคารพนับถือจะมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งบุคคลที่มีความสุขจะมีประสิทธิภาพและผลิตผลงานได้มากกว่าผู้ที่มีความสุขน้อย
 6. การตอบสนองการเปลี่ยนแปลง (Change Response) เป็นคำนิยามร่วมที่สำคัญที่สุดในการกำหนดอนาคตขององค์การ ความสามารถขององค์การจะทำให้การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การสอดคล้องกับแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การแข่งขันที่รุนแรงเพิ่มขึ้น การมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงกฎของอุตสาหกรรม และความต้องการของลูกค้าถือเป็น

หัวใจสำคัญของการอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การเปลี่ยนแปลง แต่หากอยู่ที่ความเข้มแข็งและความเร็วในการเปลี่ยนแปลง

7. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) บุคลากรจะเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรและตัวเองขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับจากการปฏิบัติงาน องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีการกำหนดขอบเขตไว้อย่างชัดเจนในเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และระบบที่มีประสิทธิภาพในการติดตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง การส่งเสริมค่านิยมร่วมนี้ ผู้นำในองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและสื่อสารผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างเปิดเผย

8. ความกระตือรือร้น (Passion) องค์กรที่ยิ่งใหญ่จำนวนมากประสบความสำเร็จได้มาจากความกระตือรือร้นของผู้นำที่สื่อสารและแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความกระตือรือร้นสำหรับบุคลากรในการดำเนินงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษา	นิติพล ภูตะโชติ (2556)	นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557)	มอทส์ (Moats. 1997)	روبบินส์ (Robbins. 2001)	แพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ (1988)	เดนิสัน (Denison. 1990)	ทาน (Tan. 2001)	รวม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
การทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓		✓		4
การพัฒนาบุคลากร			✓	✓	✓			3
ความรับผิดชอบ		✓		✓			✓	3
ความมีคุณธรรม		✓			✓		✓	3
ความมีคุณภาพ		✓				✓	✓	3
สัมพันธภาพที่ดี			✓		✓			2
ความผูกพันต่อองค์กร	✓					✓		2
ยอมรับผลที่เกิดขึ้น	✓				✓			2
ระบบสารสนเทศที่ดี		✓		✓				2
การมอบอำนาจ	✓				✓			2
การยอมรับ					✓		✓	2
ความไว้วางใจ		✓			✓			2
การตัดสินใจ					✓			1
ความคิดสร้างสรรค์							✓	1
การเป็นหน่วยบริการ							✓	1
ระบบงานที่รวดเร็ว							✓	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันทรบุรี ครั้งนี้โดยใช้แนวคิดของ
นิติพล ภูตะโชติ (2556) นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557) มอทส์ (Moats. 1997) روبบินส์ (Robbins. 2001)
แพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (1988) เดนิสัน (Denison. 1990) และทาน (Tan. 2001) พบว่า องค์ประกอบของ

วัฒนธรรมองค์การที่สามารถนำไปใช้กำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร ความรับผิดชอบ ความเป็นคุณธรรม และความเป็นคุณภาพ

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นผู้บริหาร และแบ่งงานออกเป็น 9 กลุ่มงาน 1 หน่วยงาน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2562)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคลากร
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8. กลุ่มพัฒนาครู และบุคลากร
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนตากสิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี บนเนื้อที่ 10 ไร่ 3 งาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่มาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำการทำงานแบบบูรณาการและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

C : Check โปร่งใส

H : Hand แลกเปลี่ยนเรียนรู้

A : Act มุ่งสู่คุณภาพ

N : Network ขยายฐานความรู้

E : Excellent สู่ความเป็นเลิศ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

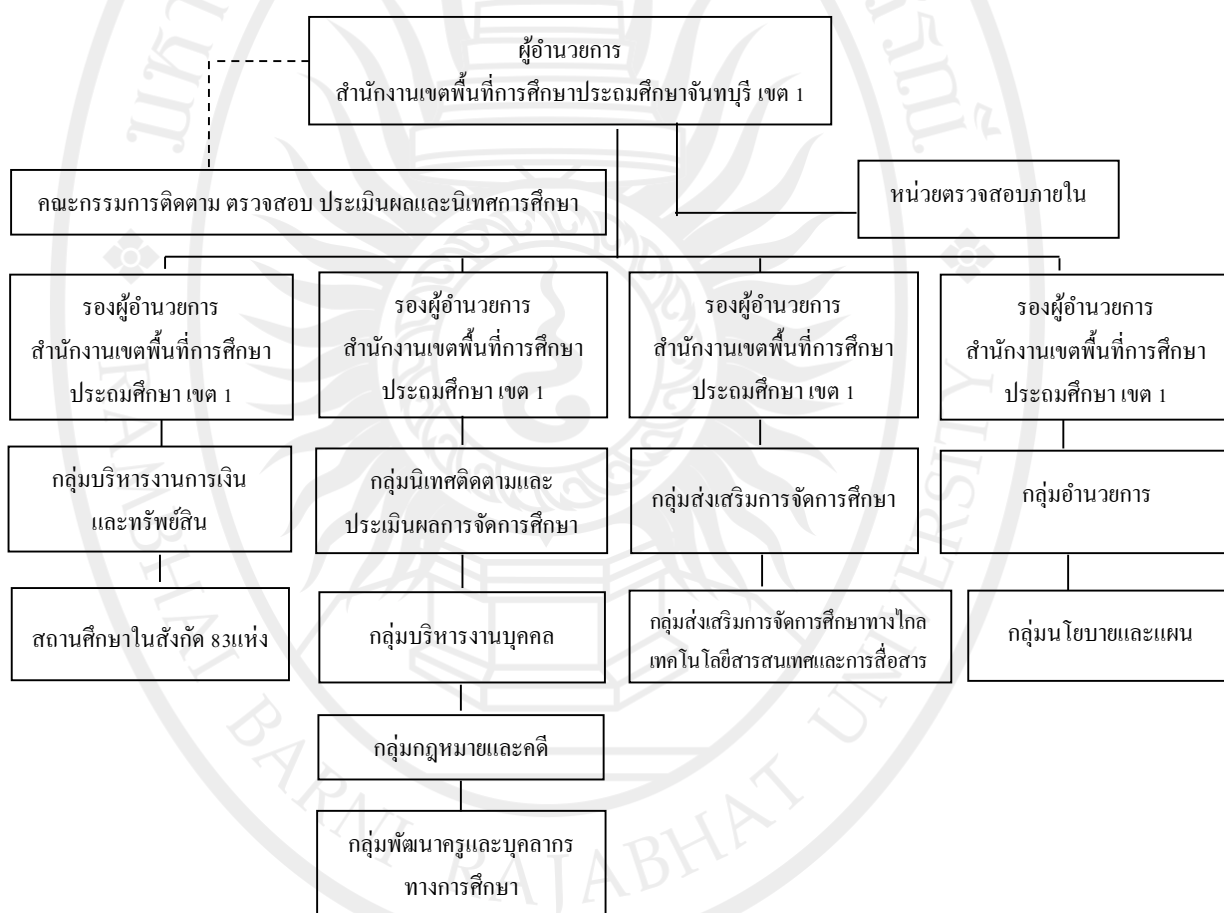
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงและได้รับโอกาส

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2562.

หน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่างๆ

1. กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
 - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

 - 1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ แห่งการจัดสรรงบประมาณ
 - 2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน
 - 2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
 - 3.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษา

3.4 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

3.5 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3.6 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ให้คำปรึกษาศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชีงานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ข้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา
- 8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
- 8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
- 8.4 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา
- 8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
- 8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้นำเพื่อประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
- 8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- 8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์
- 8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับศาสนาและการวัฒนธรรม
- 8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- 8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 9.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย
- 9.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน
- 9.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย
- 9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
- 9.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์
- 9.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

9.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

9.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

9.9 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

9.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบ การดูแลทรัพย์สิน

10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

10.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว จำนวน 83 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2562) รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการและมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 6 ท่าน บริหาร ควบคุม กำกับ โดยแบ่งงานออกเป็น 9 กลุ่ม และ 1 หน่วยงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562) ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคลากร
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
8. กลุ่มพัฒนาคู และบุคลากร
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 1051/ 3 ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นองค์กรที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดการศึกษานบนพื้นฐานของความเป็นไทย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

T : TRUE เป็นความจริง จริงจัง ของจริง

T : Time ทันกาล

R : Reasonable มีเหตุผล

U : Unity มีเอกภาพ

E : Effective มีประสิทธิภาพ

อัตลักษณ์ (Identity)

“มีจิตบริการ ปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์”

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ที่ 2 ปูทางคุณธรรมในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

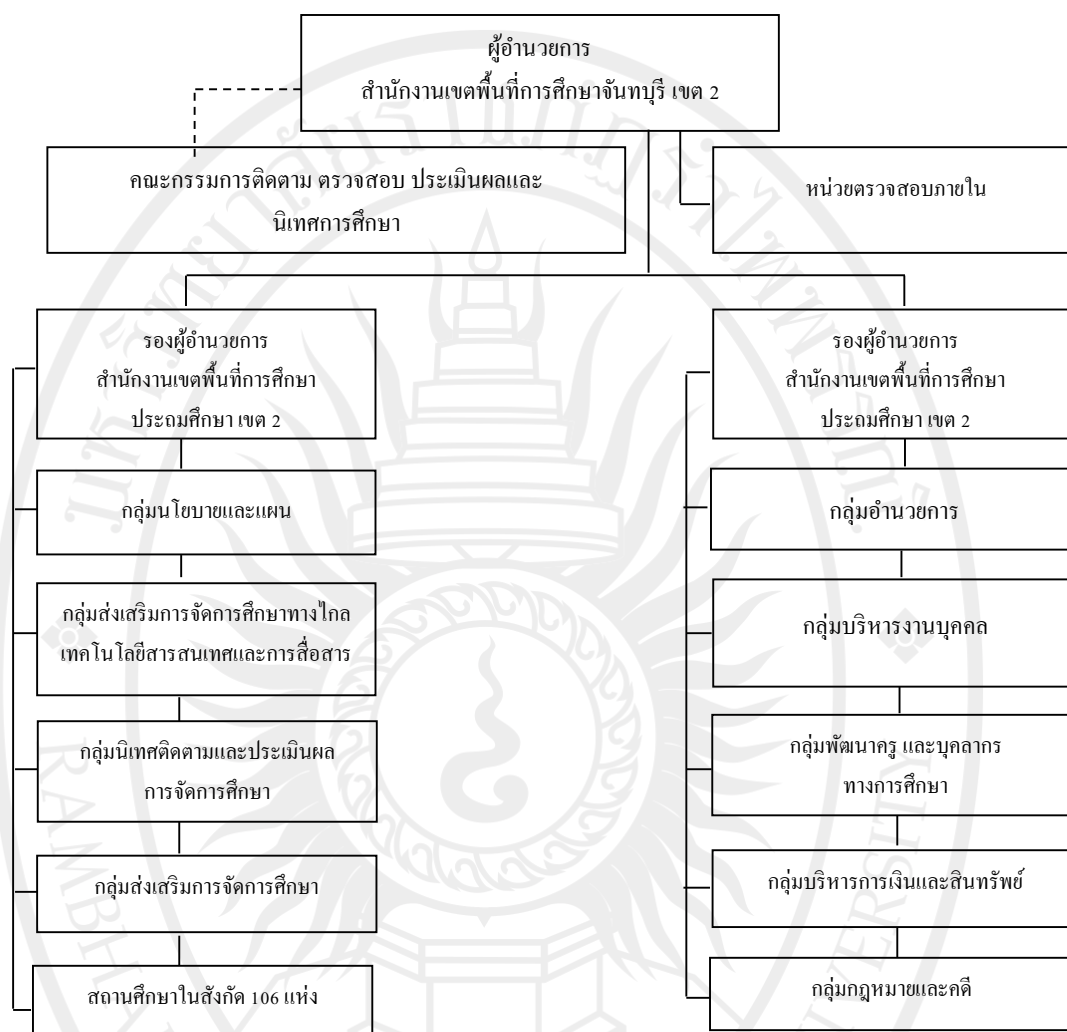
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2563.

หน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มงานต่างๆ

1. กลุ่มอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนาจการ
 - 1.3 ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - 1.4 จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - 1.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - 1.6 ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

- 1.7 ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
- 1.8 ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ
- 1.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
- 1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย
2. กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน
การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ
แจ้งการจัดสรร
งบประมาณ
 - 2.3 ตรวจสอบ ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติ
ตามนโยบายและแผน
 - 2.4 ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และโอน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
ที่ได้รับมอบหมาย
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่
ดังต่อไปนี้
 - 3.1 ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล
 - 3.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และ
การจัดการศึกษา
 - 3.4 ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 3.5 ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและ
การสื่อสาร
 - 3.6 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ
ที่ได้รับมอบหมาย
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - 4.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

4.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

4.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

4.4 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

4.5 ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

5.1 วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

5.2 ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.3 วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.5 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

5.6 จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

5.7 ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

5.8 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ

5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

6.1 ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง

6.2 ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

6.3 ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

6.4 ปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

6.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

6.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

7.1 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

7.2 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

7.3 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัด และการประเมินผลการศึกษา

7.4 วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

7.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

7.6 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

7.7 ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

7.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

8.1 ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

8.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

8.3 ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

8.4 ประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

8.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

8.6 ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์ สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานพิเศษสัมพันธ์

8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

8.11 ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

8.12 ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9. กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

9.1 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

9.2 ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

9.3 ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

9.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

9.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

9.6 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

9.7 ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

9.8 ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

9.9 ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

9.10 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

10.1 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบ ระบบ การดูแลทรัพย์สิน

10.2 ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

10.3 ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

1.4 ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

10.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอสอยดาว อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562) ดังภาคผนวก ข

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ซึ่งดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งสิ้น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอนายายอาม และอำเภอแก่งหางแมว จำนวน 83 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษา 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขลุง อำเภอมะขาม อำเภอสอยดาว อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 106 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

สมาร์ท และวิลเลียม (Smart and William, 1997 : 256 - 282) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการตัดสินใจ และประสิทธิผลองค์การในวัฒนธรรมสาเหตุ (Culture Model) โดยวัฒนธรรมขององค์การศึกษามาก่อนของคาเมรอนและเอตติงตัน (Cameron and Attington) ส่วนประสิทธิผลของชุมชนใช้กรอบแนวคิดของคาเมรอน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ทาง การเรียนของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทางบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการและคุณภาพของอาจารย์ ความเปิดระบบของปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและอาจารย์

ประจำ 639 คน ในวิทยาลัยชุมชนที่มีการจัดการศึกษาหลักสูตร 2 ปี จำนวน 30 แห่ง พบว่า ประสิทธิภาพของวิทยาลัยเกิดจากปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของวัฒนธรรมกับสภาพแวดล้อมภายนอกและรูปแบบการตัดสินใจ โดยวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีประสิทธิภาพสูงกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ บุคคลมีแรงจูงใจจากอุดมการณ์และความสำคัญของงานตามที่ได้รับมอบหมาย

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000 : 211 - 212) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของวิทยาลัยชุมชนและสถาบันเทคนิคในรัฐเทนเนสซี กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารเจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์ จำนวน 1,423 คน โดยยึดกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน (Cameron and Attington) พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพองค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการสรรหาทรัพยากร สุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความสามารถสรรหาทรัพยากร ส่วนวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการสรรหาทรัพยากร สุขภาพองค์กร และการพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

พ็อพเพนส์ (Poppens, 2001 : 399 - 410) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขตตะวันตกกลาง (Midwestern) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยใช้ตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหาร จำนวน 344 คน ที่รับรู้วัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาหรือเห็นด้วยกับวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรม เจตคติที่มีต่อวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าวัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความพึงพอใจมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยในประเทศ

พริยา ภูศรี (2553 : 150) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนครูผู้สอน จำแนกตามเพศ และอายุ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเอื้ออาทร และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ มิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นความสัจการแห่งตน มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ และมิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะเอื้ออาทร ปรากฏผล คือ มิตินั้นกฎระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพา มิตินั้นเห็นพ้องด้วย และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ มิตินั้นการแข่งขัน มิตินั้นอำนาจ และมิตินั้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรม องค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นฤมล โพธิ์เรือง และอนิวัช แก้วจันท (2555 : 65) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ปัญหาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สังกัดฝ่ายขายและบริการภูมิภาคที่ 4 จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ส่วนการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การมากที่สุด ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การควรมุ่งเน้นลูกค้ามากที่สุด

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555 : 59) ได้ศึกษาอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีผลต่อการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การกับการสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่มีต่อปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงานนั้นมีเพียงวัฒนธรรมเน้นงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คติพนัน จินดาวงศ์ (2556 : 65) การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง จำนวน 103 คน ตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .29-.84

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบค่าที ($t - test$) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามรายด้านสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร
2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน เพศ และอายุ พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญ์กัญญา ภัทรไชยอนันท์ (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) วัฒนธรรมองค์การของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 159 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson Purkey and Parker) และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรณี แอฮ้อย (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 242 คน โดยเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า

5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมอบอำนาจรองลงมา ได้แก่ ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเอื้ออาทร 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนกรณ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนและครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำนวน 353 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านลักษณะเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.69$) และด้านลักษณะก้าวร้าว ($\bar{X} = 3.14$) 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้แก่ การตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ

ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 340 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 120 คน ครูจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เปรมาศ บัวพันธ์ (2558 : 98) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 37 คน ครูผู้สอน จำนวน 211 คน

ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติเชิงทดสอบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการตอบสนองลูกค้า และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

พัฒนา อินทะเรืองสร (2558 : 55) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 264 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรด้านเพศและสถานภาพมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนรู้จากพื้นฐานการทำงานในองค์กร ด้านการสร้างการเรียนรู้แทนการฝึกอบรม และด้านการผลักดันกลยุทธ์ไปสู่ความรับผิดชอบในสายบริหารมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงงานน้ำตาล จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาลัย ปูป่า (2558 : 41) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคัคครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแบบแผน (Pattern) วัฒนธรรมโรงเรียน และสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนคัคครุณี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนคัคครุณี ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสนอสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนคัคครุณี การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำมาสรุปเชิงบรรยาย การวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า แบบแผนวัฒนธรรมโรงเรียนคัคครุณี ได้แก่ บุคลากรยึดถือกฎระเบียบและจารีตประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดูแลช่วยเหลือกันเหมือนบุคคลในครอบครัว และต้องรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เดิมเป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้เรียนรู้ นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีความรู้รอบและเรียนรู้เทคโนโลยีให้เหมาะสมทันกับสถานการณ์ ส่วนผู้เรียนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน และต้องเป็นผู้ที่มีมารยาทเรียบร้อยสมเป็นกุลสตรี และเรียนรู้เทคโนโลยีก้าวหน้าทันโลก และต้องรักษาความเป็นไทย สัญลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียนคัคครุณีเป็นสัญลักษณ์ตราชिरารูปเปล่งรัศมี เหนืออักษรย่อ ค.ค. ซึ่งเป็นพระราชสัญลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ด้านล่างมีแถบแพรจารึกชื่อโรงเรียนคัคครุณี ซึ่งเป็นสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรม DARUNI หมายถึง เอกลักษณ์ความเป็นโรงเรียนสตรีที่มีความสวยงาม เรียบร้อย พิถีพิถัน บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความเป็นพี่น้อง มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน สมาคมผู้ปกครอง และครูที่เข้มแข็ง

สุนันทา คชเลิศ (2558 : 81) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมือง

วังน้ำเย็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เชื้อชาไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เชื้อชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่อายุและระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ ตั้งรับ - ก้าวร้าว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมหญิง บุญดี (2560 : 95) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 192 คน และผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 17 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตากโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านคุณภาพ และด้านการยอมรับนับถือ 2) แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ด้านพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กร ได้แก่ จัดการประชุมสร้างความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนรับรู้และเข้าใจตรงกัน ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายและจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้านคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรมีรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ อบรมพัฒนาให้มีความรู้และทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ และด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ เพิ่มคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ ผู้บริหารให้การยอมรับใน

ความสามารถของบุคลากร นำความคิดใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและแตกต่างกันไปสู่แนวทางที่มีความเป็นไปได้เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อการปฏิบัติงาน

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561 : 71) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 355 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 76 คน และครู จำนวน 279 คน จาก 69 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การทดสอบค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งมีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่นำมาใช้วิเคราะห์ จำนวน 3 ตัวแปร พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.153 7) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งควรได้รับการยกระดับจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะก้าวร้าว ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้ยึดถือร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานและกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์การย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างมาก

อัศวิน เชื้อเมือง (2561 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 479 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น .947 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .311 - .810 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ t-test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระแก่กัน และ F-test แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครู มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบของสมาชิก รองลงมาได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ด้านการร่วมมือกันของสมาชิก ด้านการติดต่อสื่อสารและ ด้านการให้การสนับสนุนการจัดการ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ข้าราชการครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้ ข้าราชการครูจะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามเวลาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแนวปฏิบัติกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา วางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดกฎเกณฑ์การทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านความคิด การเงิน จากผู้บังคับบัญชา มีเครือข่ายการประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้ผ่านสังคมออนไลน์ ใช้สื่อออนไลน์ ในการสั่งงานติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ของสถานศึกษาอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ ในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงควรดำเนินการให้เกิดวัฒนธรรมองค์การด้านบวกเพื่อประโยชน์ขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาให้มีความมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวรรณกรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานาขนาดเล็ก 574 คน ประกอบด้วย ครู 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา 260 คน สถานศึกษานาขนาดกลาง 1,531 คน ประกอบด้วย ครู 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา 334 คน และสถานศึกษานาขนาดใหญ่ 626 คน ประกอบด้วย ครู 579 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2562 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วย ครู 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา 32 คน สถานศึกษานาขนาดกลาง 189 คน ประกอบด้วย ครู 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา 41 คน และสถานศึกษานาขนาดใหญ่ 77 คน ประกอบด้วย ครู 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ ตามสัดส่วนและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบ แบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษา เป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วย วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ครู	บุคลากร	รวม	ครู	บุคลากร	รวม
ขนาดเล็ก	314	260	574	39	32	71
ขนาดกลาง	1,197	334	1,531	148	41	189
ขนาดใหญ่	579	47	626	71	6	77
รวม	2,090	641	2,731	258	79	337

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสบการณ์ในการทำงานเป็นการเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี ซึ่งกำหนดค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560 : 77)

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน ตามขอบเขตที่กำหนด รวมทั้งสำนวนภาษา ที่ใช้ในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง ระหว่าง 0.80 - 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.40 - 0.94
6. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ซึ่งเท่ากับ 0.97
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดและได้รับการตอบรับกลับคืนมาในครั้งแรก จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.25 หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมอีกครั้งจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้ 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อจำแนกเป็นผู้ที่มีประสมการณ์น้อยและผู้ที่มีประสมการณ์มาก แล้วนำมาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละเสนอเป็นความเรียงต่อไปแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยกำหนดช่วงคะแนนดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2560 : 77)

4.51-5.00 หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน และตำแหน่งโดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 204)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 3 - 6

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	n = 337	
	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	114	33.80
หญิง	223	66.20
รวม	337	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 66.20) นอกนั้นที่เหลือเป็นชาย (ร้อยละ 33.80)

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n = 337	
	จำนวน	ร้อยละ
ครู	258	76.60
บุคลากรทางการศึกษา	79	23.40
รวม	337	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 76.60) นอกนั้นที่เหลือเป็นบุคลากรทางการศึกษา (ร้อยละ 23.40)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n = 337	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์น้อย	185	54.90
ประสบการณ์มาก	152	45.10
รวม	337	100.00

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ร้อยละ 54.90) นอกนั้นที่เหลือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (ร้อยละ 45.10)

ตาราง 6 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	n = 337	
	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	71	21.10
ขนาดกลาง	189	56.10
ขนาดใหญ่	77	22.80
รวม	337	100.00

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 56.10) รองลงมา ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (ร้อยละ 22.80) และสถานศึกษาขนาดเล็ก (ร้อยละ 21.10) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
ดังตาราง 7 - 13

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	n = 337			
	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.31	.74	1	มาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.20	.59	2	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.81	.59	5	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.64	.39	6	มาก
5. ด้านความมีคุณธรรม	4.17	.54	4	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.19	.65	3	มาก
รวม	4.05	.44		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม
องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการพัฒนา
บุคลากร ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.17$)
ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุนสภาพปัญหา/ความต้องการร่วมกัน	4.37	.75	3	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าทุกครั้ง	4.45	.83	2	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	4.35	.76	5	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ทำนายเพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้น	4.49	.80	1	มาก
5.	เป้าหมายในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ	4.37	.84	4	มาก
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหลัก	4.20	1.04	7	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.24	.92	6	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีปัญหายุ่งยากอุปสรรคมากมายก็ตาม	3.99	1.32	8	มาก
รวม		4.31	.74		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่าความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ทำนายเพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.49$) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.45$) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุนสภาพปัญหา/ความต้องการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาคณาจารย์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการพัฒนาคณาจารย์	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	4.23	1.00	5	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกฝนอบรมในวิชาชีพที่สนใจ	4.13	1.04	7	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.25	.71	4	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์	4.27	.80	3	มาก
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.14	.68	6	มาก
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา	4.30	.81	2	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เสมือนจริง	4.34	.76	1	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน	3.92	1.09	8	มาก
รวม		4.20	.59		มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เสมือนจริง ($\bar{X} = 4.34$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.00	.92	1	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน	3.68	1.43	7	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	3.98	1.03	2	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา	3.83	1.09	4	มาก
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน	3.91	.92	3	มาก
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.72	.94	6	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพการตัดสินใจของทีมโดยใช้เสียงข้างมาก	3.61	.84	8	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	3.74	.91	5	มาก
รวม		3.81	.59		มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.00$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 3.98$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพและปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษา	3.52	.76	7	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.53	.66	6	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย	3.54	.93	4	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับคำติชมกรณีที่มีการตัดสินใจผิดพลาดเกิดขึ้น	3.57	.85	3	มาก
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหากว่า จะบรรลุผลสำเร็จ	3.51	.74	8	มาก
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นจากเพื่อนร่วมงาน	3.53	.59	5	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา	4.13	.77	1	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม	3.75	.83	2	มาก
รวม		3.64	.39		มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$) ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ช่วยกันดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม ($\bar{X} = 3.75$) ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับคำติชมกรณีที่มีการตัดสินใจผิดพลาดเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.57$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมีคุณธรรม	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.61	.86	8	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก	3.95	.85	6	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเสมอภาค	3.68	.71	7	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.36	.76	4	มาก
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.45	.78	3	มาก
6.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	.78	5	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเปิดเผย	4.49	.77	2	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต	4.49	.75	1	มาก
รวม		4.17	.54		มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ($\bar{X} = 4.49$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.49$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.45$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมีคุณภาพ	n = 337			
		$\bar{X}$	S.D.	ลำดับที่	ระดับ
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.13	.96	7	มาก
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุตัวชี้วัดและเป้าหมายของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.23	.95	4	มาก
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.05	1.29	8	มาก
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	4.26	.97	3	มาก
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียน	4.16	1.03	5	มาก
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ	4.27	.69	2	มาก
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน	4.29	.76	1	มาก
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน	4.13	.69	6	มาก
รวม		4.19	.65		มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.29$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ($\bar{X} = 4.27$) ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.26$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังตาราง 14 - 24

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n=114)		(n=223)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	.64	4.29	.78	.78	.43
การพัฒนาบุคลากร	4.26	.54	4.17	.61	1.36	.17
การทำงานเป็นทีม	3.84	.62	3.79	.58	.70	.48
ความรับผิดชอบ	3.66	.36	3.62	.41	.79	.42
ความมีคุณธรรม	4.20	.49	4.16	.57	.69	.48
ความมีคุณภาพ	4.27	.61	4.15	.67	1.63	.10
รวม	4.10	.39	4.03	.47	1.31	.19

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ตำแหน่ง				t	p
	ครู		บุคลากรทางการศึกษา			
	(n=258)		(n=79)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	.69	4.15	.87	1.89	.06
การพัฒนาบุคลากร	4.23	.56	4.08	.65	1.82	.07
การทำงานเป็นทีม	3.85	.58	3.68	.60	2.16*	.03
ความรับผิดชอบ	3.68	.38	3.50	.42	3.55*	.00
ความมีคุณธรรม	4.21	.53	4.05	.58	2.34*	.02
ความมีคุณภาพ	4.22	.64	4.08	.66	1.76	.07
รวม	4.09	.42	3.92	.50	2.67*	.00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	น้อย		มาก			
	(n=185)		(n=152)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	.72	4.25	.76	1.30	.19
การพัฒนาบุคลากร	4.26	.53	4.12	.65	2.19*	.02
การทำงานเป็นทีม	3.76	.62	3.87	.55	-1.83	.06
ความรับผิดชอบ	3.57	.38	3.71	.40	-3.24*	.00
ความมีคุณธรรม	4.22	.48	4.12	.60	1.57	.11
ความมีคุณภาพ	4.26	.60	4.11	.70	2.07*	.03
รวม	4.07	.40	4.03	.49	.78	.43

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความมีคุณธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	SS	df	MS	F	P
การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	21.91	2	10.95	22.36*	.00
ภายในกลุ่ม	163.65	334	.49		
รวม	185.56	336			
การพัฒนาบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	20.06	2	10.03	34.26*	.00
ภายในกลุ่ม	97.81	334	.29		
รวม	117.87	336			
การทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	2.44	2	1.22	3.49*	.03
ภายในกลุ่ม	116.75	334	.35		
รวม	119.19	336			
ความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2.05	2	1.02	6.69*	.00
ภายในกลุ่ม	51.32	334	.15		
รวม	53.37	336			
ความมีคุณธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	16.47	2	8.23	32.64*	.00
ภายในกลุ่ม	84.29	334	.25		
รวม	100.76	336			
ความมีคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	18.02	2	9.01	23.93*	.00
ภายในกลุ่ม	125.75	334	.37		
รวม	143.77	336			

ตาราง 17 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	SS	df	MS	F	P
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.93	2	4.96	28.73*	.00
ภายในกลุ่ม	57.71	334	.17		
รวม	67.64	336			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.92	4.52	4.14
ขนาดเล็ก	3.92	-	-.60*	-.22
ขนาดกลาง	4.52		-	.38*
ขนาดใหญ่	4.14			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.80	4.40	4.08
ขนาดเล็ก	3.80	-	-.60*	-.28*
ขนาดกลาง	4.40		-	.32*
ขนาดใหญ่	4.08			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รวมทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาบุคลากรมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.78	3.88	3.67
ขนาดเล็ก	3.78	-	-.10	.11
ขนาดกลาง	3.88		-	.21*
ขนาดใหญ่	3.67			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงาน เป็นทีมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบ

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.71	3.67	3.50
ขนาดเล็ก	3.71	-	.04	.21*
ขนาดกลาง	3.67		-	.17*
ขนาดใหญ่	3.50			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การ ด้านความรับผิดชอบแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง มีวัฒนธรรมองค์การด้านความรับผิดชอบมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความมีคุณธรรม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.83	4.36	4.03
ขนาดเล็ก	3.83	-	-.53*	-.20*
ขนาดกลาง	4.36		-	.33*
ขนาดใหญ่	4.03			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า สถานศึกษานขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณธรรมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รวมทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณธรรมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณธรรมมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณธรรมน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความมีคุณภาพ

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.82	4.38	4.06
ขนาดเล็ก	3.82	-	-.56*	-.24*
ขนาดกลาง	4.38		-	.32*
ขนาดใหญ่	4.06			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า สถานศึกษานขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ รวมทั้งสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษานขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.81	4.20	3.91
ขนาดเล็ก	3.81	-	-.39*	-.10
ขนาดกลาง	4.20		-	.29*
ขนาดใหญ่	3.91			-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า สถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานขนาดเล็ก 574 คน ประกอบด้วย ครู 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา 260 คน สถานศึกษานขนาดกลาง 1,531 คน ประกอบด้วย ครู 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา 334 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 626 คน ประกอบด้วย ครู 579 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2562 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษานขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วย ครู 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา 32 คน สถานศึกษานขนาดกลาง 189 คน ประกอบด้วย ครู 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา 41 คน และสถานศึกษานขนาดใหญ่ 77 คน

ประกอบด้วย ครู 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Peritoneal Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการเติมค่าลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของเบสท์และคาห์น (Best and Kahn)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครูและบุคลากรทางการศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดและได้รับการตอบรับกลับคืนมาในครั้งแรก จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.25 หลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติมอีกครั้งจนครบจำนวนตามที่กำหนดไว้ 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อจำแนกเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ

น้อยและผู้ที่มีประสบการณ์มาก แล้วนำมาหาความถี่ ค่าร้อยละเสนอเป็นความเรียงต่อไป แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 66.20) มีตำแหน่งเป็นครู (ร้อยละ 76.60) ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (ร้อยละ 54.90) และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 56.10)

2. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.31$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านความมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.17$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.81$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$)

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา และยังได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมในวิชาชีพที่สนใจ การนิเทศการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทำให้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญภัคญภัทร ไชยอนันท์ (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรณี แอ้อชัย (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อเนื่องกันมาซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจกฎเกณฑ์ระเบียบ กติกาในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยที่ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหลัก ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้ที่บ่มเพาะให้เยาวชนเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม พร้อมทั้งปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดภายใต้จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรยา ภูศรี (2553 : 150) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของคดิพจน์ จินดาวงศ์ (2556 : 65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยเฉพาะครูผู้สอนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ส่วนบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง และครูธุรการนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา ประกอบกับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาไม่เหมือนกันเช่น ครูอาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมในขณะที่บุคลากรทางการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจเข้าร่วมกิจกรรมได้บางกิจกรรมเท่านั้น อย่างเช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ทางโรงเรียนจัด แต่ผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญกว่าจึงไม่ได้เข้าร่วมที่ทางโรงเรียนจัดกิจกรรม จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดต่อ

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมาศ บัวพันธ์ (2558 : 98) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของอศวิน เชื้อเมือง (2561 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก ขอมลยสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนกรณ์ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเปรมาศ บัวพันธ์ (2558 : 98) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มี

ความพร้อมในด้านทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ และงบประมาณในการดำเนินงานจำนวนมากส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร ความมีคุณธรรม และการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กถึงแม้จะมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทางการศึกษา แต่ทว่าครูและบุคลากรทางการศึกษากลับมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด รวมทั้งทุ่มเทความพยายามในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยละต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธินิชา โคทังคะ (2561 : 71) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรณี แอ้ออย (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยละต่างกัน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Era) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีฐานความรู้ที่เข้มแข็งและสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- คติพจน์ จินดาวงศ์. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วิพรีน 1991.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธัญญา โคทั้งคะ. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). **พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นฤมล โพธิ์เรือง และอนิวัช แก้วจำนง. (2555). “แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).” **มหาวิทยาลัยนเรศวรวารสารนครินทร์**. 4 (1) : 60 - 71.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2557). **การบริหารคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : วิพรีน 1991.
- บรรจง เจริญสุข. (2555). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 1065113 หลักทฤษฎีและปฏิบัติการการบริหารการศึกษา**. สุราษฎร์ธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ร้อยเอ็ด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เปรมาส บัวพันธ์. (2558). **วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

- พรณี แอ้อย. (2557). **วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พัฒนา อินทะเรืองศรี. (2558). **วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของ โรงงานน้ำตาลจังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตร. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- พิรยา ภูศรี. (2553). **วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- มาลัย ปูป่า. (2558). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์. (2557). **วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). “อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผล ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร,” **การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ**. 2 (4) : 102 - 120.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ**. สมุทรปราการ : ออฟเซ็ทพลัส.
- สมหญิง บุญดี. (2560). **วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมุทร ชำนาญ. (2555). “การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม,” **การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**. 6 (1) : 3 - 4.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. (2562). **ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป. จันทบุรี เขต 1**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://data.boppobec.info/emis/school.php?Area_CODE=2201.8 กรกฎาคม 2562.

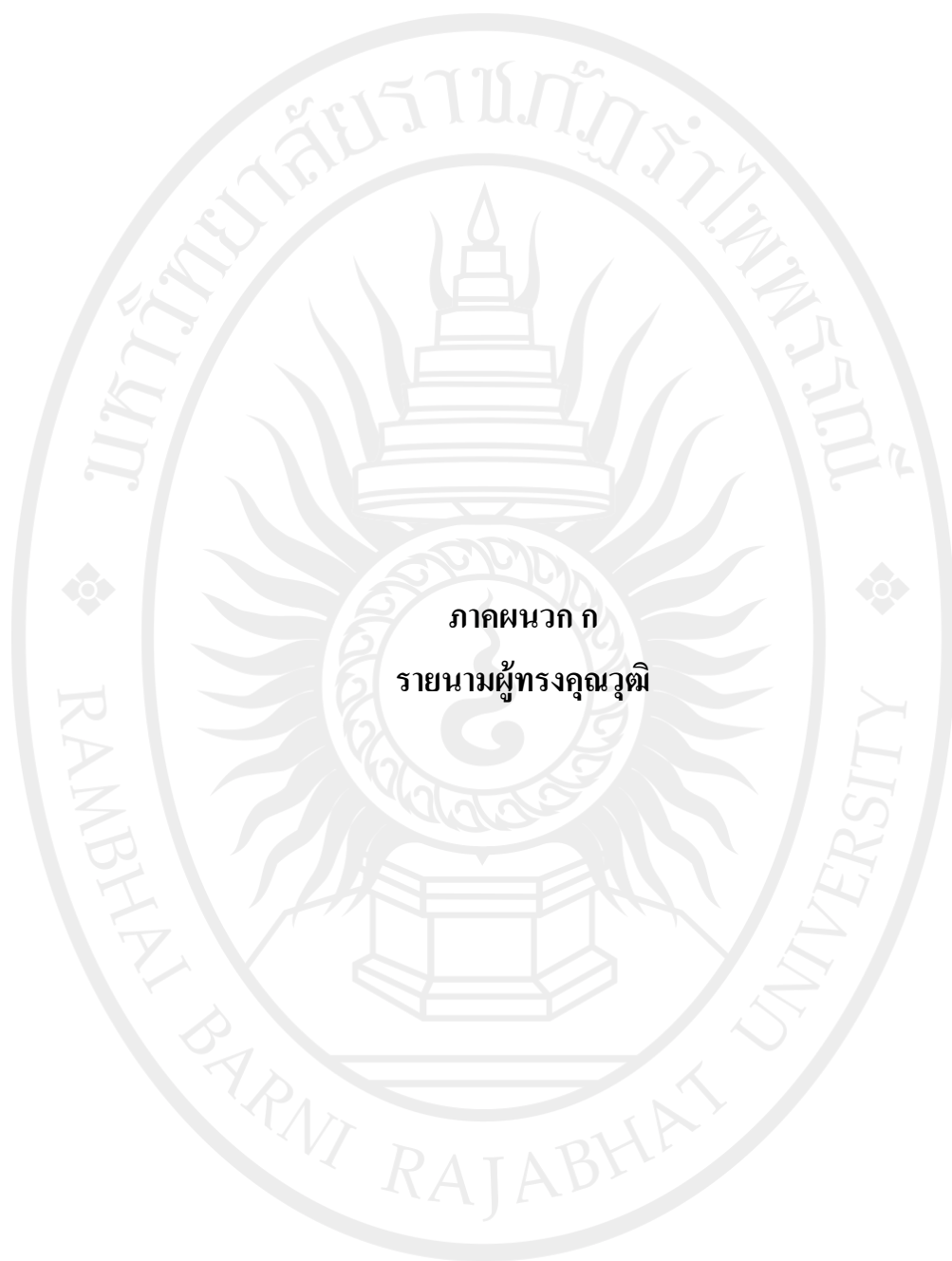
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. (2562). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.จันทบุรี เขต 2. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=2202. 8 กรกฎาคม 2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุนันทา คชเลิศ. (2558). **วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัศวิน เชื้อเมือง . (2561). **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชัยภูมิ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- Anderson, J. (2000). **An Explanatory Role of Mission and Culture: Organizational Effectiveness In Tennessee's Community Colleges**. Dissertation, Ph.D. (Library and Information Science). Washington D.C.: Louisiana State University.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Cummings T.G. and Worley, C.G. (2001). **Organization Development and Change**. 7th ed. Ohio: South Western Thomson Learning.
- Daft, R.L. (2001). **Organization Theory and Design**. 7th ed. Ohio: South-Western College Publishing.
- _____. (2004). **Organization Theory and Design**. 8 th ed. Ohio: South-Western College Publishing.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness**. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 – 610.
- Moats, S.H. (1997). **The Relationship between Organizational Culture and Organizational Effectiveness: Producing Pastoral Ministry and World-Mission Major Graduates in Four Denominational Colleges**. Twin Cities, MN : Graduate School The University of Minnesota.
- Parker, M. (2000). **Organizational Culture and Identity**. New Delhi: Sage.

- Patterson, J., and Parker, J. (1988). **Guiding Beliefs of Our School District Productive School System for a Nonrational Word.** County Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Poppens, B.B. (2001). **Perceived and Preferred Organizational Culture Types and Organizational Commitment Private, Nonprofit Colleges.** California: Goodyear.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational Behavior.** 9th ed. New Jersey: Prentice - Hall.
- Smart, J.C. and William G. (1997). "The Roles of Institution Cultures and Decision Approaches in Promoting Organizational Effectiveness in Two – Year Colleges," **The Journal of Higher Education.** 68 (3) : 256 – 282.
- Tan, K.C. (2001). "A Framework of Supply Chain Management Literature European," **Journal of Purchasing and Supply Management.** 7 (1) : 39 - 48.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. สิบตำรวจโทเทอดนรินทร์ อุปสี | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเนินมะหาด |
| 2. นายประวีร์ บรรจงการ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดกะทิง (ขันธโรอุปถัมภ์) |
| 3. นางสาวปัทมา อิ่มผ่อง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชรอุปถัมภ์) |
| 5. นางไพรินทร์ เกตุแก้ว | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดคลองพลู |
| 4. นายคณัย คำพระ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านจันทเขลม |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๐๒๖๘

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเนินมะหาด

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศรีโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาศย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมณานกร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว๕๐๙



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะเคียนทอง

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/๒๕๖๔

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระทิง

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว๒๖๖

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองพลู

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อธิศักดิ์อินทรมาศย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization

ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว๒๖๗



คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทเขลม

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศรีโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมณาร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ ๒๓๔

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิก คุณเมธีกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHAH BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ที่ อว ๐๖๓๑.๐๒/ว ศ ๖

คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดีชัย ศรีพนมธนากร)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทรศัพท์. ๐-๓๙๓๑-๙๑๑๑ ต่อ ๑๐๒๙๐, ๑๐๒๐๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออกสู่สากล”

RAMBHA BARNI RAJABHAT UNIVERSITY : Wisdom of the East Leads to Internationalization



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดและนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผลข้อมูลอย่างถูกต้อง

นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และ
ขนาดสถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความและใส่ข้อมูลที่ต้องตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ตำแหน่ง

() ครู

() บุคลากรทางการศึกษา

3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

4. ขนาดสถานศึกษา

() ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน)

() ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน)

() ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทาง
ขวามือ โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสม			✓		

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ท่านได้รับตำแหน่งในการทำงานที่เหมาะสม อยู่ในระดับ
ปานกลาง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

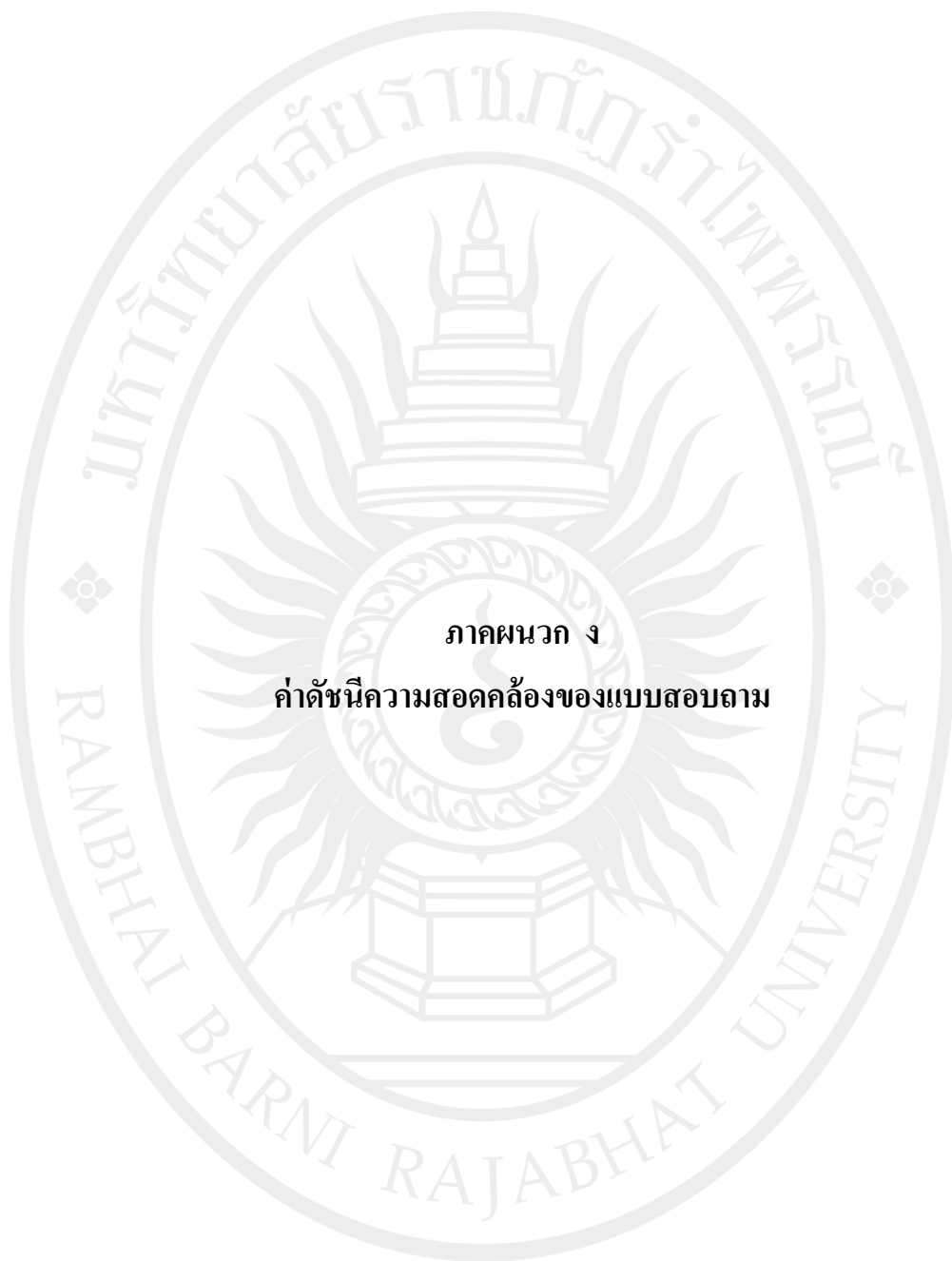
ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
1	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุสภาพปัญหา/ความต้องการร่วมกัน					
2	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการวางแผนล่วงหน้าทุกครั้ง					
3	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางการดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน					
4	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายเพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้น					
5	เป้าหมายในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ					
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหลัก					
7	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
8	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการทำงานถึงแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรคมากมายก็ตาม					
การพัฒนาบุคลากร						
9	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ					
10	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกฝนอบรมในวิชาชีพที่สนใจ					
11	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
12	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์					
13	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา					
15	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เสมือนจริง					
16	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน					
การทำงานเป็นทีม						
17	ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
18	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน					
19	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจที่จะทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน					
20	ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา					
21	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน					
22	ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
23	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพการตัดสินใจของทีมโดยใช้เสียงข้างมาก					
24	ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น					
ความรับผิดชอบ						
25	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดภายใต้กฎระเบียบของสถานศึกษา					
26	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
27	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับคำติชมกรณีที่มีการตัดสินใจผิดพลาดเกิดขึ้น					
29	ครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ					
30	ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นจากเพื่อนร่วมงาน					
31	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา					
32	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม					
ความมีคุณธรรม						
33	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
34	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก					
35	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเสมอภาค					
36	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
37	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต					
38	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความซื่อสัตย์สุจริต					
39	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเปิดเผย					
40	ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ควมมีคุณภาพ						
41	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
42	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุตัวชี้วัดและเป้าหมายของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
43	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน					
44	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด					
45	ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียน					
46	ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ					
47	ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน					
48	ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	คนที่/คะแนน						รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการระบุสภาพปัญหา/ ความต้องการร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวางแผนล่วงหน้าทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนว ทางการดำเนินงานตามแผนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเป้าหมายการทำงานที่ทำทนาย เพื่อสร้างผลงานที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
5. เป้าหมายในการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษามีความ เป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นหลัก	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม	
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการติดตามความก้าวหน้าใน การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความมุ่งมั่นในการทำงานถึงแม้ว่า จะมีปัญหาอุปสรรคมากมายก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	

ตาราง 25 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
การพัฒนาบุคลากร								
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดแนวทางการพัฒนา ตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
10. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การฝึกฝนอบรมในวิชาชีพที่สนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
11. ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการ ที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม
12. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
13. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อ การพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม
14. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติจากผู้บริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
15. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่าย ชุมชนการเรียนรู้เสมือนจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
16. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำ ความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับ การทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม

ตาราง 25 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
การทำงานเป็นทีม								
17. ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างไว้ ใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
18. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ เชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
19. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจ ที่จะทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
20. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
21. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน สมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
22. ครูและบุคลากรทางการศึกษารับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
23. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพ การตัดสินใจของทีมโดยใช้เสียง ข้างมาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
24. ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม
ความรับผิดชอบ								
25. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเคารพ และปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดภายใต้ กฎระเบียบของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
26. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม

ตาราง 25 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	คนที่/คะแนน						รวม	IOC	สรุป
	ขั้นพื้นฐาน	1	2	3	4	5			
27. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
28. ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับคำติชมกรณีที่มีการตัดสินใจผิดพลาดเกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
29. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม	
30. ครูและบุคลากรทางการศึกษาหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือโดยไม่จำเป็นจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เหมาะสม	
31. ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
32. ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยกันดูแลทรัพย์สินของส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
ความมีคุณธรรม									
33. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
34. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักการและเหตุผลเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
35. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเสมอภาค	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม	

ตาราง 25 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	คนที่/คะแนน						รวม	IOC	สรุป
	ขั้นพื้นฐาน	1	2	3	4	5			
36. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
37. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
39. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการทำงานอย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
40. ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
ความมีคุณภาพ									
41. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
42. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการระบุตัวชี้วัดและเป้าหมายของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม	
43. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	เหมาะสม	
44. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	
45. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม	

ตาราง 25 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
46. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
47. ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดง ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม
48. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดในแต่ละมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เหมาะสม

จากตาราง 25 ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	
1	.94
2	.87
3	.85
4	.87
5	.65
6	.57
7	.89
8	.64
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
9	.86
10	.71
11	.77
12	.73
13	.62
14	.84
15	.56
16	.55
การทำงานเป็นทีม	
17	.77
18	.41
19	.60
20	.60
21	.63
22	.90

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
23	.61
24	.48
25	.44
26	.44
27	.61
28	.69
29	.58
30	.58
31	.43
32	.61
ความมีคุณธรรม	
33	.94
34	.40
35	.57
36	.89
37	.58
38	.75
39	.71
40	.73
ความมีคุณภาพ	
41	.73
42	.73
43	.62
44	.84
45	.46
46	.55

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
47	.65
48	.41

จากตาราง 25 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40 ถึง .94 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ขนาดและประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
1	วัดเกาะโตนด	ขนาดเล็ก	1	4	-	92
2	วัดเขาน้อย	ขนาดเล็ก	1	3	4	77
3	วัดคมบาง	ขนาดเล็ก	-	2	2	28
4	วัดเนินยาง	ขนาดเล็ก	1	4	4	69
5	วัดพลับ	ขนาดเล็ก	1	4	1	60
6	บ้านท่าแหลบ	ขนาดเล็ก	1	3	4	60
7	วัดโป่งแรด	ขนาดเล็ก	1	4	6	68
8	บ้านชำโสม	ขนาดเล็ก	1	5	2	76
9	วัดเสม็ดงาม	ขนาดเล็ก	1	2	5	26
10	วัดเนินโพธิ์	ขนาดเล็ก	1	4	5	63
11	บ้านศรีทราตะพง	ขนาดเล็ก	1	3	-	74
12	บ้านวังปลา	ขนาดเล็ก	1	4	3	59
13	บ้านแก่งน้อย	ขนาดเล็ก	1	4	1	70
14	บ้านคลองกะพง	ขนาดเล็ก	1	4	5	92
15	บ้านมาบโอน	ขนาดเล็ก	1	3	4	53
16	วัดเสม็ดโพธิ์ศรี	ขนาดเล็ก	1	3	4	35
17	วัดโขมง	ขนาดเล็ก	-	2	4	33
18	วัดคลองขุด	ขนาดเล็ก	-	1	4	33
19	วัดหมูดุด	ขนาดเล็ก	1	3	4	40
20	บ้านเจ้าหลาว	ขนาดเล็ก	1	2	5	71
21	บ้านเตาหม้อ	ขนาดเล็ก	1	3	3	40
22	บ้านสังข์ทอง	ขนาดเล็ก	-	4	2	45
23	วัดเขมหนู	ขนาดเล็ก	1	1	-	28
24	วัดตะกาดงัว	ขนาดเล็ก	-	1	4	33

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
25	วัดทุ่งเบญจา	ขนาดเล็ก	1	4	3	91
26	บ้านสะพานเหล็ก	ขนาดเล็ก	1	5	-	88
27	วัดท่าศาลา	ขนาดเล็ก	1	3	3	47
28	ไทยรัฐ 14	ขนาดเล็ก	1	3	3	38
29	บ้านโป่งวัว	ขนาดเล็ก	1	6	2	100
30	บ้านหนองบัวทอง	ขนาดเล็ก	1	5	3	109
31	วัดขุนช่องสาขาโป่งเกตุ	ขนาดเล็ก	-	4	5	90
32	บ้านประแกด	ขนาดเล็ก	1	4	4	79
33	วัดโคดหอย	ขนาดเล็ก	1	3	5	40
34	วัดนาซา	ขนาดเล็ก	1	2	4	42
35	บ้านยางระหง	ขนาดเล็ก	1	4	2	72
36	วัดหนองไทร	ขนาดเล็ก	1	5	5	102
37	บ้านเขามะปริง	ขนาดเล็ก	1	2	3	70
38	วัดนายายอาม	ขนาดเล็ก	1	5	3	81
39	วัดวังเวียน	ขนาดเล็ก	-	2	1	13
40	วัดวังหิน	ขนาดเล็ก	1	5	6	86
41	วัดหนองสีงา	ขนาดเล็ก	-	2	-	25
42	วัดท่าแกลง	ขนาดเล็ก	1	4	4	84
43	วัดเกาะขวาง	ขนาดกลาง	1	10	3	133
44	วัดเกาะตะเสียน	ขนาดกลาง	1	10	3	137
45	วัดทองทั่ว	ขนาดกลาง	1	10	3	197
46	วัดเนินสูง	ขนาดกลาง	1	8	2	143
47	บ้านคลองน้ำใส	ขนาดกลาง	1	11	2	221
48	วัดสิงห์	ขนาดกลาง	1	10	1	216
49	วัดคอนตาล	ขนาดกลาง	1	9	4	173

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
50	วัดหนองบัว	ขนาดกลาง	1	12	3	176
51	บ้านตาเลียว	ขนาดกลาง	1	8	4	169
52	บ้านเขาแก้ววิทยา	ขนาดกลาง	1	16	7	279
53	บ้านเนินดินแดง	ขนาดกลาง	1	7	5	185
54	วัดบูรพาพิทยาราม	ขนาดกลาง	1	11	4	191
55	วัดหนองคัน	ขนาดกลาง	1	13	6	198
56	วัดรำพัน	ขนาดกลาง	1	13	4	165
57	วัดสามผาน	ขนาดกลาง	1	11	5	144
58	บ้านโคกวัด	ขนาดกลาง	1	14	3	150
59	วัดเขาวงกต	ขนาดกลาง	1	8	3	140
60	บ้านหนองเจ็กสร้อย	ขนาดกลาง	1	16	2	214
61	บ้านบ่อไฟไหม้	ขนาดกลาง	1	8	4	141
62	บ้านคลองครก	ขนาดกลาง	1	16	-	257
63	บ้านซอยสอง	ขนาดกลาง	1	8	3	146
64	วัดหนองแหวน	ขนาดกลาง	1	12	6	253
65	วัดช้างข้าม	ขนาดกลาง	1	9	3	152
66	บ้านต้นกระบก	ขนาดกลาง	1	14	4	172
67	บ้านห้วยกระเจา	ขนาดกลาง	1	16	6	268
68	วัดพลับพลา	ขนาดกลาง	1	29	6	548
69	วัดแสง	ขนาดกลาง	1	10	4	263
70	บ้านช่องกะพัด	ขนาดกลาง	1	23	6	504
71	วัดแก่งหางแมว	ขนาดกลาง	1	12	2	319
72	วัดขุนช่อง	ขนาดกลาง	1	24	2	492
73	บ้านวังอีแอ่น	ขนาดกลาง	1	18	6	344
74	บ้านวังไม้แดง	ขนาดกลาง	1	18	5	331

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
75	วัดโพธิ์ลังกามิตรภาพที่ 171	ขนาดกลาง	1	21	4	469
76	บ้านคลองลาว	ขนาดกลาง	1	17	6	380
77	วัดจันทร์าราม	ขนาดกลาง	1	48	17	475
78	วัดไผ่ล้อม	ขนาดกลาง	1	16	7	316
79	บ้านเนินจำปา	ขนาดใหญ่	1	32	5	605
80	อนุบาลจันทบุรี	ขนาดใหญ่	-	82	-	2,000
81	สฤทธิเดช	ขนาดใหญ่	3	143	-	3,353
82	อนุบาลบ้านหนองคล้า	ขนาดใหญ่	1	41	11	898
83	บ้านแก้ว	ขนาดใหญ่	1	39	7	819
รวม			76	994	310	19,318

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. ออนไลน์. 2562.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 28 ขนาดและประชากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
1	วัดเกวียนหัก	ขนาดเล็ก	1	5	3	91
2	วัดช้างบน	ขนาดเล็ก	1	3	2	49
3	บ้านช้างข้าม	ขนาดเล็ก	1	4	4	63
4	วัดตะปอนใหญ่	ขนาดเล็ก	1	2	4	61
5	วัดตะตอน้อย	ขนาดเล็ก	1	5	3	110
6	วัดตะปอนน้อย	ขนาดเล็ก	1	13	4	110
7	บ้านหนองเสม็ด	ขนาดเล็ก	1	4	5	85
8	บ้านบ่อ	ขนาดเล็ก	1	4	2	108
9	วัดวังสรรพรส	ขนาดเล็ก	1	5	3	81
10	บ้านหนองระหาน	ขนาดเล็ก	1	2	4	66
11	บ้านทรัพย์สินพูน	ขนาดเล็ก	1	3	3	82
12	วัดเกาะจิก	ขนาดเล็ก	1	1	1	7
13	บ้านท่าขาหย่าง	ขนาดเล็ก	-	1	4	25
14	วัดบางชัน	ขนาดเล็ก	1	3	1	67
15	วัดช้างล่าง	ขนาดเล็ก	1	3	6	61
16	บ้านหนองบอน	ขนาดเล็ก	1	5	4	112
17	บ้านใหม่	ขนาดเล็ก	-	5	5	99
18	บ้านทุ่งม่วง	ขนาดเล็ก	1	6	4	102
19	บ้านทรัพย์ประเมิน	ขนาดเล็ก	1	8	2	110
20	บ้านวังตัก	ขนาดเล็ก	-	3	2	57
21	บ้านทัพนคร	ขนาดเล็ก	1	3	3	44
22	บ้านทุ่งบอน	ขนาดเล็ก	1	2	2	29
23	วัดบ้านอ่าง	ขนาดเล็ก	1	4	3	92
24	บ้านเกาะเปริด	ขนาดเล็ก	-	3	5	62

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
25	วัดเขาดานหน่วย	ขนาดเล็ก	1	3	2	82
26	บ้านคลองใหญ่	ขนาดเล็ก	1	3	5	51
27	วัดบางสระเก้า	ขนาดเล็ก	1	11	4	88
28	ปากน้ำแหลมสิงห์	ขนาดเล็ก	1	3	5	66
29	บ้านน้ำตกพลั่ว	ขนาดเล็ก	1	4	5	83
30	บ้านอิมุย	ขนาดเล็ก	1	5	5	99
31	สังวาลย์วิทย์ 6	ขนาดเล็ก	1	6	5	98
32	บ้านโป่งเจริญชัย	ขนาดเล็ก	1	8	2	114
33	หนองมะค่า	ขนาดเล็ก	-	8	3	112
34	โพนวินทะ	ขนาดเล็ก	-	4	-	99
35	บ้านกระพังทอง	ขนาดเล็ก	1	4	3	73
36	บ้านชากไทย	ขนาดเล็ก	1	6	2	108
37	บ้านคลองน้ำเป็น	ขนาดเล็ก	1	8	3	134
38	บ้านคลองใหญ่	ขนาดเล็ก	1	3	5	51
39	บ้านเนินมะหาด	ขนาดกลาง	-	19	4	405
40	บ้านตรอกนอง	ขนาดกลาง	1	9	7	179
41	วัดอีมั่ง	ขนาดกลาง	1	7	4	131
42	มิตรภาพ ๒๐	ขนาดกลาง	1	8	4	147
43	บ้านบ่อเวฬุ	ขนาดกลาง	1	13	5	251
44	บ้านเขาทอง	ขนาดกลาง	-	14	3	147
45	บ้านโชคดี	ขนาดกลาง	1	8	1	140
46	วัดมาบไฟ	ขนาดกลาง	1	12	4	222
47	วัดวันยาวล่าง	ขนาดกลาง	1	3	6	121
48	วัดฝักกาด	ขนาดกลาง	1	9	3	140
49	บ้านป่าวิไล	ขนาดกลาง	-	14	3	200

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
50	บ้านดงจิก	ขนาดกลาง	1	8	1	157
51	บ้านทุ่งกว้าง	ขนาดกลาง	1	9	1	143
52	บ้านเนินดินแดง	ขนาดกลาง	1	7	5	128
53	บ้านแหลม	ขนาดกลาง	1	12	4	262
54	บ้านเขาหอม	ขนาดกลาง	1	10	-	179
55	บ้านสามสิบ พัฒนา	ขนาดกลาง	1	9	1	128
56	บ้านคลองตาตง	ขนาดกลาง	1	9	2	136
57	วัดพังอน	ขนาดกลาง	1	13	4	219
58	บ้านคลองคด	ขนาดกลาง	1	9	2	151
59	ราษฎร์พัฒนา สามัคคี	ขนาดกลาง	1	16	1	284
60	บ้านคลองบอน	ขนาดกลาง	1	10	4	195
61	บ้านโพธิ์	ขนาดกลาง	1	9	1	134
62	บ้านแปลง	ขนาดกลาง	1	11	2	223
63	บ้านจางวาง	ขนาดกลาง	1	9	1	145
64	บ้านนาสนาดัก	ขนาดกลาง	1	9	-	131
65	วัดทุ่งเพล	ขนาดกลาง	1	8	3	146
66	วัดน้ำรัก	ขนาดกลาง	1	4	4	125
67	วัดมะทาย	ขนาดกลาง	1	7	3	127
68	วัดโป่ง	ขนาดกลาง	1	8	2	145
69	วัดวังจะฮ้าย	ขนาดกลาง	1	8	5	159
70	วัดขนุน	ขนาดกลาง	1	8	3	151
71	วัดบางกะไชย	ขนาดกลาง	1	13	3	191
72	บ้านคลองกลอย	ขนาดกลาง	1	7	2	128

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
73	วัดปากน้ำ	ขนาดกลาง	-	5	2	124
74	วัดท่าหัวแหวน	ขนาดกลาง	1	13	5	187
75	วัดหนองขี้ม	ขนาดกลาง	1	13	5	204
76	บ้านสมเด็จ เจ้าพระยา อุปถัมภ์	ขนาดกลาง	-	9	1	149
77	บ้านทับสงฆ์	ขนาดกลาง	1	11	2	242
78	บ้านไทรงาม	ขนาดกลาง	1	10	2	188
79	ส.ไทยเสรี อุตสาหกรรม 2	ขนาดกลาง	1	11	2	229
80	บ้านไผ่ล้อม สามัคคี	ขนาดกลาง	1	9	2	244
81	บ้านเขาแก้ว	ขนาดกลาง	1	9	2	156
82	สตรีวิทยา อุปถัมภ์ 2	ขนาดกลาง	1	8	3	154
83	บ้านสวนส้ม	ขนาดกลาง	1	10	1	257
84	วัดน้ำขุน	ขนาดกลาง	1	14	5	268
85	วัดคลองพลู	ขนาดกลาง	1	13	4	266
86	วัดทุ่งกบิล	ขนาดกลาง	1	8	5	139
87	วัดตะเคียนทอง	ขนาดกลาง	1	9	4	143
87	วัดพลวง	ขนาดกลาง	1	9	9	215
89	วัดกะทิง	ขนาดกลาง	1	9	8	178
90	วัดดกพรม	ขนาดกลาง	1	19	3	383
91	วัดเวฬุวัน	ขนาดกลาง	1	16	3	335
92	บ้านป้านหม้อ	ขนาดกลาง	1	23	2	534

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	บุคลากร ทางการศึกษา (คน)	นักเรียน (คน)
93	บ้านโป่งน้ำร้อน	ขนาดใหญ่	1	33	4	669
94	บ้านหนองสลอด	ขนาดกลาง	1	17	1	386
95	วัดวัดคลองตะเคียน	ขนาดกลาง	1	12	1	283
96	บ้านชัยบุรี	ขนาดกลาง	1	20	2	344
97	บ้านมะขาม	ขนาดกลาง	1	23	2	536
98	พลั่ว	ขนาดกลาง	1	13	2	328
99	บ้านตามูล	ขนาดกลาง	1	17	3	332
100	วัดสำโรง	ขนาดกลาง	1	22	-	522
101	บ้านประตง	ขนาดใหญ่	1	47	10	1,118
102	บ้านทับช้าง	ขนาดใหญ่	2	33	-	631
103	บ้านตาเรือง	ขนาดใหญ่	1	33	2	670
104	บ้านทรัพย์เจริญ	ขนาดใหญ่	2	31	2	696
105	บ้านจันทเขลม	ขนาดใหญ่	2	35	3	751
106	วัดทับไทร	ขนาดใหญ่	1	30	3	748
รวม			98	1,096	331	21,747

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562.



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวปิยนันท์ ศิริโสภณ
วัน เดือน ปีเกิด	06 ตุลาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/26 หมู่ที่ 7 ตำบลชากไทย อำเภอเขาชะเมา จังหวัดจันทบุรี 22210
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชรโปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชรโปถัมภ์) ตำบลตะเคียนทอง อำเภอเขาชะเมา จังหวัดจันทบุรี 22210
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2553	ศึกษาศาสตร์ กศ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี