

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด 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 ค่านิยมและเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไป จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์กรในรุ่นต่อ ๆ ไป วัฒนธรรมองค์การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์แก่บุคลากรในองค์กร ช่วยให้มีทัศนคติที่สามัคคีกัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างเข้มแข็ง นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลากหลายดังนี้

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

เข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะเป็นโยบายต่อตัวองค์การได้เป็นอย่างมาก

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

บรรจง เจริญสุข (2555 : 22) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า แบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ อันเป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ปรัชญา แนวคิด การรับรู้ และคติฐานเบื้องต้นของสมาชิกองค์การซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นแนวทางของการพฤติปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อมาจากสมาชิกในองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไป

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 และ วอร์เลย์ (Cummins and Worley. 2001 : 19) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นรูปแบบของพฤติกรรมค่านิยม บรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

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

ดาฟท์ (Daft. 2004 : 386) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า กลุ่มของค่านิยม หลักความเชื่อและบรรทัดฐานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกในองค์กร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผน ความรู้สึกของ สมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งไปสู่ อีกรุ่นหนึ่ง

#### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลใน แต่ละองค์กร นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

เพ็ชรี ระบุวิเชตร (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) ความสามัคคีสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานไม่ให้แตกสลายลงไป

روبบินส์ (Robbins. 2001 : 36) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ ของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง

ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการเชื่อมั่นในตนเองของสมาชิก ยังก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในองค์การ มากยิ่งขึ้นและใช้เป็นกลไกในการควบคุมสมาชิกในองค์การ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตสำนึกที่ร่วมกัน การปฏิบัติงานหรือกระบวนการตัดสินใจเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจถึง เหตุผลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

#### องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

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

วิเชียร วิทขุดม (2554 : 9) ได้เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ 3 ประการดังนี้

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

2. ค่านิยมและความเชื่อ สมาชิกองค์การส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ 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) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรคล้าย ๆ ภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) ซึ่งมีทั้งส่วนที่อยู่บนผิวน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ดังต่อไปนี้

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

1.1 คำขวัญ (Slogans) เป็นวลีที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยม และความเชื่อที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรซึ่งต้องการที่จะถ่ายทอดให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น บริษัทภัทรประกันภัยได้กำหนดคำขวัญไว้ว่าสัญญาต้องเป็นสัญญา เป็นต้น

1.2 จริยธรรมองค์กร (Ethics) เป็นหลักเกณฑ์หรือค่านิยมด้านศีลธรรมที่กำหนดว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดถูกหรือผิดภายในองค์กร หรือเป็นข้อกำหนดขององค์กรว่าสิ่งใดดี ถูกต้อง หรือสิ่งใดไม่ดี ไม่ถูกต้อง

1.3 กฎ (Rules) และบทบาท (Roles) วัฒนธรรมองค์กรจะระบุถึงรูปแบบการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสมาชิกในสังคมซึ่งก็คือ กฎและบทบาท กฎ (Rules) เป็นข้อความที่ระบุถึงพฤติกรรมหรือสิ่งที่พนักงานควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เช่น การกำหนดตารางเวลาในการทำงาน วิธีการนำเสนองาน วิธีการสื่อสาร เป็นต้น ส่วนบทบาท (Roles) เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังในตัวพนักงานเกี่ยวกับงาน ดังนั้น กฎและบทบาทจะเป็นตัวควบคุมลักษณะทั่วไปขององค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ประจำวัน

2. ส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อทางเลือกในการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมโดยพนักงานในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น ค่านิยมถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเกิดจากพื้นฐานความเชื่อและบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ การที่พนักงานต่าง ๆ มาอยู่ร่วมกันในองค์กร โดยมีเป้าหมายเหมือนกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกที่คล้ายคลึงกัน รวมทั้งมีการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ค่านิยมร่วม (Shared Values) จะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าซึ่งเป็นที่มาของความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Source of Competitive Advantage) ขององค์กร กล่าวคือเป็นการฝึกฝนสมาชิกใหม่ด้วยวิธีการที่ถูกต้องเพื่อสร้างค่านิยมร่วมกัน โดยยึดหลักการที่ว่างานของแต่ละบุคคลนั้นไม่เพียงเป็นสิ่งที่จะต้องเท่านั้น แต่จะต้องทำในสิ่งที่มีคุณค่าด้วย

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 136 - 137) ได้เสนอองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ 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 เหตุการณ์จริงที่เล่าสืบต่อกันมาจากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง
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

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 455) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

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

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

3. วัฒนธรรมองค์การแบบจรวดนำวิถี (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 พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ 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) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากภายนอก และเน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งบุคลากรและผู้ใช้บริการ

โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่น ในการให้ความสำคัญ เป็นธรรมชาติ และ การปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อ ภาวะแวดล้อมภายใน และความคงที่ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมประเภทนี้ จะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำจึงพยายามหลีกเลี่ยง วัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

นิติพล ภูตะโชติ (2556 : 137) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

#### 1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่นเพื่อมุ่งเน้นสำหรับ ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้ พนักงานกล้าเสี่ยงกล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การทำให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถ ตัดสินใจได้รวดเร็ว เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์การ วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมาก ในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก

#### 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคงและ การยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของ เป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น กำไร ยอดขาย ส่วนแบ่งตลาด ซึ่งจะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่า ต้องการกี่เปอร์เซ็นต์ องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุก พนักงานจะมี การแข่งขันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขาย กำไร หรือส่วนแบ่งตลาด องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะ ส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งในการทำงาน มีการให้รางวัลใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น พนักงานที่มีความสามารถก็จะได้รับผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนพนักงาน ที่ไม่มีผลงานก็อาจหมดกำลังใจในการทำงานและขอลาออกจากงานไปในที่สุด

#### 3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การ แบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นใน

ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์กรแบบเครือข่ายจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์กรดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นสำคัญ

#### 4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

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

คาร์ฟ (Daft, 2001 : 319) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถเสริมสร้างกลยุทธ์และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ระดับความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์กร ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นวัฒนธรรมที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมนอก ต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ผู้บริหารจึงมีการมอบอำนาจตัดสินใจให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กรและประสิทธิผลที่ต้องการ วัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กร มีการตอบสนองกับสภาพแวดล้อมนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ และการเป็นเจ้าของให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร

4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็น วัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ ตลอดจนประสิทธิภาพของงาน

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

#### ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมสร้างกฎที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในความคิดของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นผลดีหรือผลเสียต่อองค์การ วัฒนธรรมที่เหมาะสมช่วยให้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและให้บริการที่ดีขึ้น ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

นิตพล ภูตะโชติ (2556 : 137) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

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

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557 : 119) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ สามารถพิจารณาจากประเด็นเหล่านี้ ได้แก่

1. สารสนเทศเกี่ยวกับคุณภาพถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน
2. อำนาจหน้าที่เท่ากับความรับผิดชอบ

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

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

โรบบินส์ (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 หากไม่ทราบปัญหาอย่างไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร เมื่อสถานศึกษากำหนดความมุ่งหมายของสถานศึกษาแล้วควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจเห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้วย

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

3. การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหาร เพราะการตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากจะต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและทันสมัยแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การตัดสินใจจึงเป็นการกิจที่ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด โดยที่ทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากขึ้น การตัดสินใจเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทดสอบความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กร

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Sense of Community) การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งแพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (Patterson and Parker) ให้แนวคิดว่าการดำเนินงานควรยึดถือสถานศึกษาเป็นหลัก โดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนในการปฏิบัติงาน 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 ความต้องการเสรีภาพจากการกดขี่ที่ขัง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัง 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 ซึ่งจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้ง โดยส่วนตัวและส่วนรวม ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย

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

เดนิสัน (Denison, 1990 : 47) ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมากเมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ
  2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
  3. การประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกัน (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
  4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน
- ทาน (Tan, 2001 : 121) ได้ศึกษาเรื่องขององค์การและนำเสนอคำนิยาม 8 ประการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้
1. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Result-oriented) เป็นคำนิยามร่วมที่เด่นชัดที่สุดประการหนึ่งขององค์การที่มีต่อวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ
  2. การบริการลูกค้าที่เหนือชั้น (Superior Customer Service) แม้แต่เทคโนโลยีที่ยอดเยี่ยมก็ไม่สามารถแทนที่ลูกค้าได้ ดังนั้น องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จควรเรียนรู้วิธีการเทคโนโลยี กระบวนการ กลยุทธ์และบุคลากรเข้าด้วยกันเพื่อให้ลูกค้ามองเห็นคุณค่าในสินค้าและบริการ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะจ่ายเพื่อสิ่งนั้น
  3. นวัตกรรม (Innovation) เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่โลกไม่เคยเห็นมาก่อน ดังนั้น การสร้างสิ่งแวดลอมที่เปลี่ยนแปลงใหม่นี้ผู้นำต้องส่งเสริมให้กำลังใจที่จะเสี่ยงและพัฒนาให้มีความอดทนต่อความผิดพลาด
  4. ความยุติธรรม (Fairness) บุคลากรในองค์การจะไม่พยายามทำหน้าที่ให้ดีที่สุดต่อไป ถ้าหากเขารู้สึกว่าไม่มีความยุติธรรมเกิดขึ้นในที่ทำงาน ผู้นำจะต้องสื่อสารกฎเกณฑ์และระบบการประเมินผลที่ชัดเจน
  5. การเคารพนับถือ (Respect) มีคำกล่าวว่า ผลงานที่ยอดเยี่ยมเกิดจากบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ที่เคารพนับถือผู้อื่นหรือเป็นที่เคารพนับถือจะมีความสุขในที่ทำงาน 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 เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษา	นิติพล ภูตะโชติ (2556)	นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557)	มอทส์ (Moats. 1997)	روبีนส์ (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
ความผูกพันต่อองค์การ	✓					✓		2
ยอมรับผลที่เกิดขึ้น	✓				✓			2
ระบบสารสนเทศที่ดี		✓		✓				2
การมอบอำนาจ	✓				✓			2
การยอมรับ					✓		✓	2
ความไว้วางใจ		✓			✓			2
การตัดสินใจ					✓			1
ความคิดสร้างสรรค์						✓		1
การเป็นหน่วยบริการ						✓		1
ระบบงานที่รวดเร็ว						✓		1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา  
 ขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ครั้งนี้โดยใช้แนวคิดของ  
 นิติพล ภูตะโชติ (2556) นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557) มอทส์ (Moats. 1997) โรบีนส์ (Robbins. 2001)  
 แพตเตอร์สันและพาร์เกอร์ (1988) เดนิสัน (Denison. 1990) และทาน (Tan. 2001) พบว่าองค์ประกอบของ

วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถนำไปใช้กำหนดกรอบแนวคิดในงานวิจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรม และความมีคุณภาพ

### บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

#### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามาตรา 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. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. ส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับสากล
3. ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียน
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์ (Goal)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับ โอกาสในการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาภาคบังคับทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมและทำงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ 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)

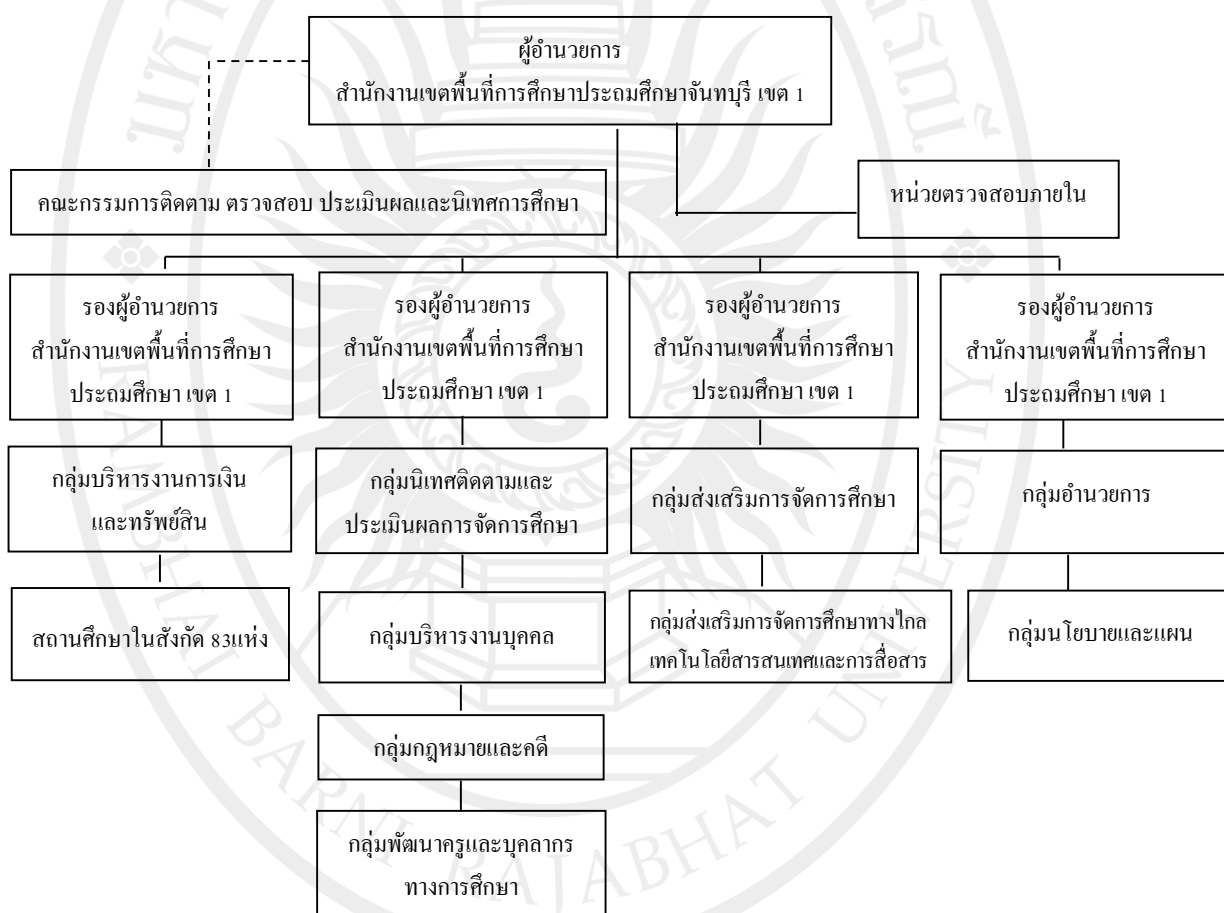
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกระดับทุกประเภท

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 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณ
  - 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 ให้คำปรึกษาศาสนศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน 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 ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น
  - 8.7 ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 8.8 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
  - 8.9 ดำเนินงานพิเศษสัมพันธ์
  - 8.10 ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม
  - 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 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่

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 ฉ

#### **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นผู้บริหารจัดการและ มีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา 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. กลุ่มพัฒนาครู 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. ประชากรวัยเรียน ได้เข้าเรียนจบตามหลักสูตรอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาได้มาตรฐาน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล
4. สถานศึกษาในสังกัดการศึกษายกระดับพื้นฐานของความเป็นไทย
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 ปลูกฝังคุณธรรมในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

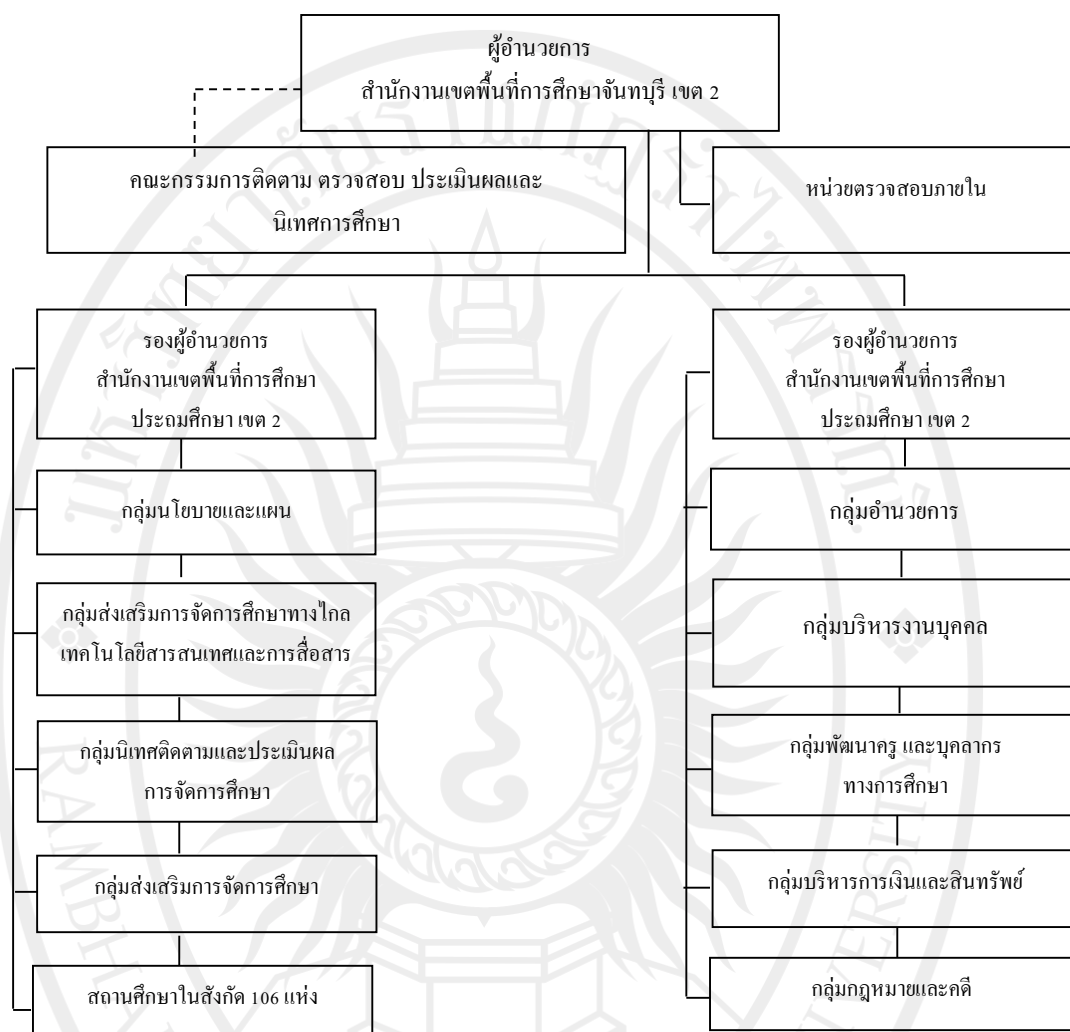
กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความเสมอภาค เพิ่มโอกาสและการพัฒนาผู้เรียน

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 ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไข และคุ้มครองความปลอดภัยนักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

8.9 ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

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 ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

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 อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 106 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562) ดังภาคผนวก ช

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 อำเภอเขาคิชฌกูฏ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 106 โรงเรียน

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

##### **งานวิจัยต่างประเทศ**

สมาร์ท และวิลเลียม (Smart and William, 1997 : 256 - 282) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบการตัดสินใจ และประสิทธิผลองค์การในวัฒนธรรมสาเหตุ (Culture Model) โดยวัฒนธรรมขององค์การศึกษามองกรอบของคาเมรอนและเอตติงตัน (Cameron and Attington) ส่วนประสิทธิผลของชุมชนใช้กรอบแนวคิดของคาเมรอน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจทางการเรียนของผู้เรียน 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 โดยยึดกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคามรอนและเอตติงตัน (Cameron and Attington) พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนา วิชาชีพและคุณภาพองค์กร 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

พอพเพนส์ (Poppens, 2001 : 399 - 410) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขตตะวันตกกลาง (Midwestern) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยใช้ตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมของคามรอนและเอตติงตัน พบว่า อาจารย์และผู้บริหาร จำนวน 344 คน ที่รับรู้วัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาหรือเห็นด้วยกับวัฒนธรรม มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับวัฒนธรรม เจตคติที่มีต่อวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่าวัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความพึงพอใจมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลง

### งานวิจัยในประเทศ

พิรยา ภู่อศรี (2553 : 150) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนครูผู้สอน จำแนกตามเพศ และอายุ การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ 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 ด้านลักษณะเอื้อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ มิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะเอื้อยชา ปรากฏผล คือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และ มิติเน้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษา ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรม องค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นฤมล โพธิ์เรือง และอนิวัช แก้วจางง (2555 : 65) ได้ศึกษาแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที 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 ความรับผิดชอบต่อนตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์การ แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การควรมุ่งเน้นลูกค้ำมากที่สุด

รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555 : 59) ได้ศึกษาอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบลักษณะบุคคลที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงานที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีเพียงวัฒนธรรมเน้นงานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คติพจน์ จินดาวงศ์ (2556 : 65) การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน เพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง จำนวน 103 คน ตามตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้มาโดยวิธีการวิธีการสุ่มอย่างง่าย (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. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งงาน เพศ และอายุ พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัญญภัคญา 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 เพอร์กี้ 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 แอ้ออย (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 242 คน โดยเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่มีค่าความคลาดเคลื่อน .05 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า

5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ 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

รัตนารักษ์ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร โรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษา 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ได้แก่ การตั้งเป้าหมายร่วมกัน เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริ่งใจ

ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาด โรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 340 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 120 คน ครูจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เปรมาศ บัวพันธ์ (2558 : 98) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยได้แก่ 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 และวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน

พัฒนา อินทะเรืองศรี (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) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคัคครุณี จังหวัด ฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแบบแผน (Pattern) วัฒนธรรมโรงเรียน และ สัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนคัคครุณี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรโรงเรียน คัคครุณี ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถามความคิดเห็นในการเสนอ สัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนคัคครุณี การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำมาสรุปเชิงบรรยาย การวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า แบบแผนวัฒนธรรมโรงเรียนคัคครุณี ได้แก่ บุคลากรยึดถือ กฎระเบียบและจารีตประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดูแลช่วยเหลือกันเหมือนบุคคลใน ครอบครัว และต้องรักษาวัฒนธรรมองค์การที่เดิมเป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้เรียนรู้ นอกจากนี้ บุคลากรต้องมีความรู้รอบและเรียนรู้เทคโนโลยีให้เหมาะสมทันกับสถานการณ์ ส่วนผู้เรียนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน และต้องเป็นผู้ที่มีมารยาทเรียบร้อยสมเป็นกุลสตรี และเรียนรู้เทคโนโลยีก้าวหน้าทันโลก และต้องรักษาความเป็นไทย สัญลักษณ์ที่สำคัญของ โรงเรียน คัคครุณีเป็นสัญลักษณ์ตราวชิราวุธเปล่งรัศมี เหนืออักษรย่อ ค.ค. ซึ่งเป็นพระราชสัญลักษณ์ของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ด้านล่างมีแถบแพรจารึกชื่อโรงเรียนคัคครุณี ซึ่งเป็นสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรม DARUNI หมายถึง เอกลักษณ์ความเป็น โรงเรียนสตรีที่มีความ สบายงาม เรียบร้อย พิถีพิถัน บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความเป็นที่ นื่อง มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน สมาคมผู้ปกครอง และครูที่เข้มแข็ง

สุนันทา คชเลิศ (2558 : 81) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของ บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาล เมืองวังน้ำเย็นในลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าวที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การโดยจำแนกตาม อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีต่อวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา และ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลเมือง

วังน้ำเย็นที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน บุคลากรเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นที่มีอายุ และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 เพิ่มคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรใน โรงเรียนแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ ผู้บริหารให้การยอมรับใน

ความสามารถของบุคลากร นำความคิดใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและแตกต่างกันไปสู่แนวทางที่มีความเป็นไปได้เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อการปฏิบัติงาน

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561 : 71) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 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 และประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนซึ่งมีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่นำมาใช้วิเคราะห์ จำนวน 3 ตัวแปร พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.1537$ ) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งควรได้รับการยกระดับจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะก้าวร้าว ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยม 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 ด้านความรับผิดชอบของสมาชิกรองลงมา ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ด้านการร่วมมือกันของสมาชิก ด้านการติดต่อสื่อสารและ ด้านการให้การสนับสนุนการจัดการ ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ

เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ข้าราชการครูที่มีเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ การทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้ ข้าราชการครูจะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามเวลาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างแนวปฏิบัติที่รอบแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา วางแผนการทำงานร่วมกัน กำหนดปฏิทินการทำงาน ได้รับการสนับสนุนด้านความคิด การเงิน จากผู้บังคับบัญชา มีเครือข่ายการประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้ผ่านสังคมออนไลน์ ใช้สื่อออนไลน์ ในการสั่งงานติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ ของสถานศึกษาอันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่ต่างๆ ในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา จึงควรดำเนินการให้เกิดวัฒนธรรมองค์การด้านบวกเพื่อประโยชน์ขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาให้มีความมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี