

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 สถานศึกษาขนาดเล็ก 574 คน ประกอบด้วย ครู 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา 260 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 1,531 คน ประกอบด้วย ครู 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา 334 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 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 สถานศึกษาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วย ครู 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 189 คน ประกอบด้วย ครู 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา 41 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 77 คน

ประกอบด้วย ครู 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (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 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 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

ผลการวิจัยการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา และยังได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรมในวิชาชีพที่สนใจ การนิเทศการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญภัคญาภัทร ไชยอนันท์ (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรรณี แอ้ออ (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำนองเดียวกับงานวิจัยของปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558 : 55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ ยึดถือปฏิบัติสืบต่อเนื่องกันมาซึ่งจะช่วยหล่อหลอมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจกฎเกณฑ์ ระเบียบ กติกาในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีความเชื่อและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข โดยที่ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จ ของสถานศึกษาเป็นหลัก ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นผู้ที่ทุ่มเทเพื่อให้เยาวชนเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของสังคม พร้อมทั้งปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดภายใต้จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทำให้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรยา ภูศรี (2553 : 150) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนเพศชายและ เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของคิตพงษ์ จินดาวงศ์ (2556 : 65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน มัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยเฉพาะครูผู้สอนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ส่วนบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง และครูธุรการนั้นมีหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา ประกอบกับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการเข้า ร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาไม่เหมือนกันเช่น ครูอาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมในขณะที่ บุคลากรทางการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจเข้าร่วมกิจกรรมได้บางกิจกรรมเท่านั้น อย่างเช่น กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาที่ทางโรงเรียนจัด แต่ผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญกว่าจึงไม่ได้เข้าร่วมที่ ทางโรงเรียนจัดกิจกรรม 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 ขอมเสียดเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนาภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557 : 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน 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 ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561 : 71) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพรณี แอ้อ้อย (2557 : 60) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยเคร่งครัด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี