


การศึกษาวรรณกรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สุนิสา ศรีอัสดร

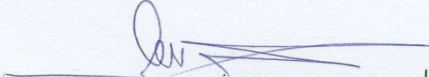
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

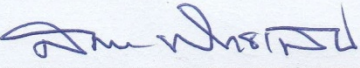
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุนิสา ศรีอัสดร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นียมศรีสมศักดิ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นียมศรีสมศักดิ์)


.....กรรมการ
(ดร.สมชาย พัทธเสน)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 19 เดือน ๑๒ พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และ ดร.สมชาย พัทธเสน กรรมการสอบงานนิพนธ์
จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้า
และประสบการณ์อย่างกว้างขวางและขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณา
ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำ
ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณคณะครู และผู้บริหาร
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลการวิจัย

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติ ๆ เพื่อนสนิท และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่าน ที่ทุ่มเท
กำลังกาย กำลังใจช่วยเหลือผู้วิจัยให้มีความตั้งใจ พยายามทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้จบแล้วเสร็จ
บังเกิดเป็นผลแก่การศึกษาต่อไป

คุณค่า และประโยชน์ที่พึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูแด่
บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีคุณูปการทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจและมีส่วนในความสำเร็จ
ของงานนิพนธ์ฉบับนี้

สุนิสา ศรีอัสดร

57920582: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สุนิสา ศรีอัสดร: การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (A STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF MABTAPUTPANPITAYAKARN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, Ed.D. 102 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ มุ่งศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.99 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ ทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ด้านการยอมรับ ด้านความเชื่อถือ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการตัดสินใจ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุตำแหน่ง ประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

57920582: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE OF MABTAPUTPANPITTAYAKARN
SCHOOL/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18
SUNISA SRIAUSSADORN: A STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF
MABTAPUTPANPITTAYAKARN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SITTHIPORN NIYOMSRISOMSAK, Ed.D. 102 P.
2018.

The purposes of this research were to study and compare the organizational culture of Mabtapuutpanpittayakarn School under Secondary Educational Service Area 18 classified by ages, positions, and work experiences teachers. The research sample size was determined by the Krejcie & Morgan tables (Krejcie & morgan, 1970, pp. 607-608). The research sample was 97 teachers. The research instrument was a five level rating scale questionnaire. The discriminative power of the questionnaire was between .40-.99. The reliability of the questionnaire was .95. Statistics used in data analysis included Mean scores (\bar{X}), Standard Deviation (*SD*), and One-way ANOVA. In case there was a statistically different of the research variable, compare by Scheffe's Method

The research results were:

1. The overall mean of the organizational culture of Mabtapuutpanpittayakarn School under Secondary Educational Service Area 18 was at a high level. When considering each aspect, the three highest aspects were acceptance, reliability, school commitment. The aspect that was at the last place was decision making.
2. The comparison of the organizational culture of Mabtapuutpanpittayakarn School under Secondary Educational Service Area 18 as classified by positions and work experiences of school teachers in overall was found statistically significant different at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบความคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร.....	10
หลักการแนวคิดของการบริหารสถานศึกษา.....	16
หลักการแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ.....	22
แนวคิดของวัฒนธรรม โรงเรียน.....	27
วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของเพตเตอร์สัน.....	29
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก.....	89
ภาคผนวก ข.....	93
ภาคผนวก ค.....	100
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	102

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามระดับชั้น/ ห้อง	14
2	แสดงจำนวนครูและบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ (รวมกลุ่มบริหาร).....	15
3	จำนวนและค่าร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวม.....	45
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน.....	46
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจ.....	47
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ.....	48
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	49
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อถือ.....	51
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ.....	50
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเอื้ออาทร.....	53
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	54
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคลากร.....	55
15	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	56
16	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ.....	57
17	การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	59
18	การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับ.....	60
19	การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวม.....	60
20	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	61
21	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22 การทดสอบรายกลุ่มวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการยอมรับ	65
23 การทดสอบรายกลุ่มวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม.....	65
24 ผลการเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์.....	66
25 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	101

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์และมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ากว่าทรัพยากรใด ๆ ความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นผลผลิตจากมนุษย์ที่มีการรวมกันขึ้นเป็นสังคม สังคมแต่ละสังคมมีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป (สำนักงานคณะกรรมการการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2543-2544, หน้า 20) การศึกษาองค์การเป็นที่ยอมรับกันว่า องค์การเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ องค์การแต่ละองค์การจึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ ไม่มีองค์การใดเหมือนกัน โดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์การที่ทำหน้าที่เหมือนกัน เช่น ธนาคาร โรงเรียน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล ลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งเป็นบุคลิกหรือนิสัยขององค์การเหล่านี้ เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) (วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 269) องค์การก็เหมือนกับบ้าน เหมือนกับครอบครัว วัฒนธรรมก็คือวิถีชีวิตการใช้ชีวิตประจำวัน ขนบธรรมเนียมประเพณีรวม ๆ แล้ว ก็คือ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีชีวิตขององค์การ องค์การทุกองค์การมีวิถีชีวิตของตนเอง (กรีซ สืบสนธิ์, 2537, หน้า 10)

วัฒนธรรมจะปรับแต่งให้บุคลากรมีพฤติกรรมตามแนวทางของสังคม วัฒนธรรมเป็นรูปแบบและแนวทางในการดำเนินชีวิตในการบริหารองค์การ ตลอดจนการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมมีอิทธิพลของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งพฤติกรรมและการปฏิบัติของบุคคล (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 44) เป็นพื้นฐานการแสดงออกในพฤติกรรม ซึ่งมีผลต่อสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วมในความคาดหวังจากกลุ่มหรือวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ใช่เพียงการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การ แต่มีผลต่อกิจกรรมขององค์การด้วย (ชาติ วีระยุทธศิลป์, 2542, หน้า 51) วัฒนธรรมองค์การเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ ปัจจัยภายนอกองค์การ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานต่าง ๆ ในสังคมมีอิทธิพลต่อรูปแบบ และเนื้อหาของวัฒนธรรมในองค์การ เพราะทั้งตัวองค์การและสมาชิกในองค์การต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมไปด้วย ส่วนปัจจัยภายในองค์การ เช่น ลักษณะของธุรกิจ ค่านิยม และความเชื่อของผู้ก่อตั้งก็มีส่วนกำหนดรูปแบบและเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การให้มีเอกลักษณ์แตกต่างจากวัฒนธรรมในองค์การอื่น (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ,

2540, หน้า 121) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้และสืบทอดต่อกันไป เพื่อให้กระจายไปทั่วองค์กร เกิดการเรียนรู้ ขอมรับ และการถ่ายทอดยึดถือร่วมกันมาเป็นเวลานาน พอสมควร (กริช สืบสนธิ์, 2537, หน้า 131) วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร โดยเฉพาะที่อาจจะแปลกแตกต่างกันไปได้บ้างเป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกความเชื่อ คุณค่าที่ปฏิบัติและอาจจะมีทั้งจุดอ่อน และจุดแข็งที่ทำให้้องค์การแข็งแกร่ง หรืออ่อนแอ แต่นั่นคือ ทำให้สามารถเข้าใจความเป็นมาองค์การ (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 19)

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา หรือหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศ วิถีชีวิตการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาที่มุ่งประสงค์โรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง จะเป็นจุดศูนย์กลางรวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน (Corporate culture) ซึ่งตามแนวคิดแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน คือ ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครู จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและอิทธิพลต่อการบริหาร

โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกลยุทธ์ของโรงเรียน ในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และการพัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจตามหลักธรรมาภิบาล (แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2556-2558, หน้า 14) โดยเฉพาะ ยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเป้าประสงค์ที่ 3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งการบริหารงานของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคารนั้น ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนางานตามนโยบายของรัฐบาลและแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ทุ่มเกี่ยวกับการขับเคลื่อนตามนโยบาย มีทั้งเป็นวาระปกติ และวาระเร่งด่วน โดยมีการสร้างแผนปฏิบัติการรองรับ กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากร

ผู้ปฏิบัติงาน ปลูกฝัง และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กร เน้นที่ประสิทธิผลของงานจากระยะเวลาปฏิบัติอันสั้นเป็นส่วนใหญ่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2555, หน้า 28-29)

อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาส่งผลต่อบุคลากรในองค์กรบุคลากรบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ให้ความร่วมมือหรือยอมรับในนโยบายการพัฒนางานบางประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายจากการพิจารณาผ่านฝ่ายบริหารของโรงเรียนมีการโยกย้ายของบุคลากรตลอดทุกปีในแต่ละรอบการพิจารณาย้ายประจำปี อีกทั้งสภาพแวดล้อมโดยรอบของโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและใหญ่ที่เป็นมลพิษทางสิ่งแวดล้อมสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายสถานศึกษาของครูประจำการของโรงเรียน ในทุกปีการศึกษาผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ในแต่ละด้าน ทั้งหมด 10 ด้าน ที่สอดคล้องกับแนวคิดแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน หาแนวทางแก้ไขให้ตรงกับปัญหา หรือเพื่อการยอมรับและอยู่ร่วมกันในองค์กร เพื่อการพัฒนาโรงเรียนหรือเพื่อช่วยส่งเสริมพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารครู และบุคลากรในโรงเรียน และส่งเสริมให้องค์กรมีความรัก ผูกพัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพที่ดีขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

คำถามการวิจัย

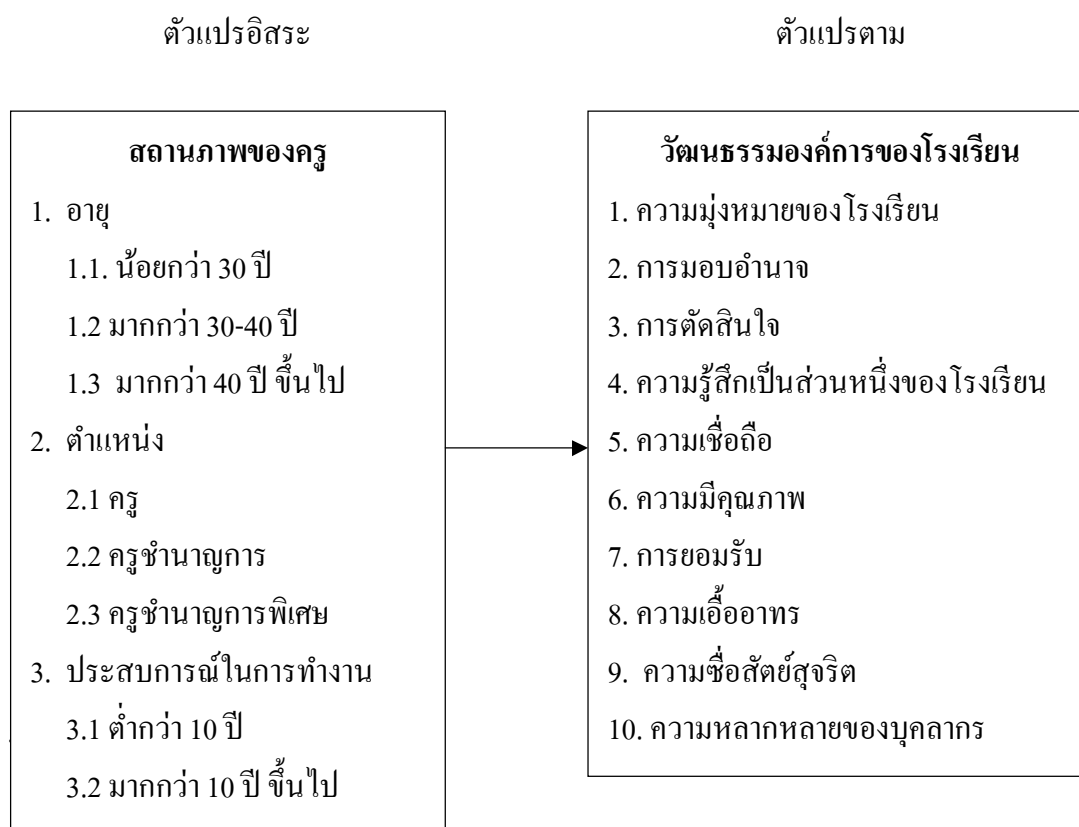
1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้หลักการและกรอบความคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51
cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ซึ่งได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไว้
10 ประการ คือ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียน ความเชื่อถือ คุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต
และความหลากหลายของบุคลากร โดยผู้วิจัยกำหนด อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
เป็นตัวแปรอิสระ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ใช้ในการวางแผนสำหรับเป็นแนวทางแก้ปัญหา และส่งเสริมในการพัฒนาโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู ให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างเหมาะสม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง โดยใช้ทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ความมุ่งหมายของโรงเรียน
- 1.2 การมอบอำนาจ
- 1.3 การตัดสินใจ
- 1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 1.5 ความเชื่อถือ
- 1.6 ความมีคุณภาพ
- 1.7 การยอมรับ
- 1.8 ความเอื้ออาทร
- 1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.10 ความหลากหลายของบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 137 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายมาจาก ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) จำนวน 97คน

3. ตัวแปร ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 อายุแบ่งออกเป็น

3.1.1.1 น้อยกว่า 30 ปี

3.1.1.2 มากกว่า 30-40 ปี

3.1.1.3 มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ตำแหน่ง

3.1.2.1 ครู

3.1.2.2 ครูชำนาญการ

3.1.2.3 ครูชำนาญการพิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.3.2 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

3.2.1.1 ความมุ่งหมายของโรงเรียน

3.2.1.2 การมอบอำนาจ

3.2.1.3 การตัดสินใจ

3.2.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.2.1.5 ความเชื่อถือ

3.2.1.6 ความมีคุณภาพ

3.2.1.7 การยอมรับ

3.2.1.8 ความเอื้ออาทร

3.2.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.2.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การหรือวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบ

และแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิก ในองค์กรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวัง และ สนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การและร่วมกันยึดถือปฏิบัติของผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคารจังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตรวจวัด โดยประเมินการรับรู้ของข้าราชการครู 10 องค์ประกอบ

1.1 ความมุ่งหมายของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คำนึงถึงความสำคัญที่ครูจะต้องเข้าใจในความมุ่งหมาย เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติ

1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาส บุคลากรในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบ ในการตัดสินใจให้มากที่สุด

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน ถือว่าครูในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน พยายามที่จะให้ ความช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

1.5 ความเชื่อถือหมายถึง การที่โรงเรียน รวมถึงผู้บริหาร ให้ความเชื่อมั่น ในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน โดยเชื่อว่าครูมีโอกาสเลือกทำงาน ตามความต้องการแล้ว ผลของงานจะออกมาดีและทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้ จนบรรลุวัตถุประสงค์

1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงคุณภาพของครู ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู โดยสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้มีการแบ่งปันให้มีกำลังใจ ซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ

1.7 การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียน รวมถึงผู้บริหารเปิดโอกาส ให้เกิด การยอมรับ เห็นคุณค่าของครู เพิ่มคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีโอกาสแสวงหา แนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ยิ่งขึ้น

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียน รวมถึงผู้บริหาร เอาใจใส่ดูแลครู และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างสมาชิกในโรงเรียน หรือมีความถูกต้อง ความมั่นคง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในองค์กร มีการให้รางวัล และการลงโทษต่อสมาชิกอย่างถูกต้องยุติธรรม และเสมอหน้ากัน

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียน รวมถึงผู้บริหาร เห็นความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

2. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอนในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

3. อายุ หมายถึง อายุของบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอนในโรงเรียน มาบตาพุดพันพิทยาคาร และในงานวิจัยนี้จำแนกอายุเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มครูอายุน้อยกว่า 30 ปี หมายถึง อายุของบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน ตั้งแต่ 20 ปี จนถึงอายุ 30 ปี

3.2 กลุ่มครูอายุมากกว่า 30-40 ปี หมายถึง อายุของบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน ตั้งแต่ 31 ปี จนถึงอายุ 40 ปี

3.3 กลุ่มครูอายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป หมายถึง อายุของบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

4. ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคารและในงานวิจัยนี้จำแนกตำแหน่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 กลุ่มครู หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การงานของครูที่ปฏิบัติการสอน ได้แก่ ครูพนักงานราชการ ครูผู้ช่วย ครูอันดับ ค.ศ. 1 ในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.2 กลุ่มครูชำนาญการ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ อันดับ คศ. 2 ในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4.3 กลุ่มครูชำนาญการพิเศษ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่การทำงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน ที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ. 3 ในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

5.1 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน มีระยะเวลาจนถึงปัจจุบันในการปฏิบัติการสอน น้อยกว่า 10 ปี

5.2 กลุ่มประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้ทำหน้าที่สายสนับสนุนการสอน มีระยะเวลาจนถึงปัจจุบันในการปฏิบัติการสอน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยเริ่มนับตั้งแต่ 10 ปี เป็นต้นไป

6. โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคารจังหวัดระยองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐ หรือ โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี และ จังหวัดระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน มาบตาพุดพันพิทยาคาร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในขอบข่ายเนื้อหา ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
2. หลักการแนวคิดของการบริหารสถานศึกษา
3. หลักการแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร
4. แนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียน
5. วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

สภาพทั่วไปของโรงเรียน

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร เป็น โรงเรียนประจำตำบล สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 15 ถนนสุขุมวิท ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 รับนักเรียนแบบสหศึกษา เปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 จำนวน 2 ห้องเรียน มีนักเรียนชาย จำนวน 60 คน นักเรียนหญิง จำนวน 41 คน รวมมีนักเรียน 101 คน ได้อาศัยศาลาการเปรียญวัด โสภณวนาราม เป็นสถานที่เรียนไปพลางก่อน โดยทางจังหวัดระยองได้แต่งตั้งให้ นายจ่านง ไชยรัตน์ อาจารย์ 1 โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” มาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูใหญ่

เดิมโรงเรียนตั้งอยู่บริเวณหลังวัด โสภณวนาราม บนที่ดินของ นายพัน โสภณ ที่บริจาค ที่ให้สร้างโรงเรียน จำนวน 32 ไร่ 1 งาน 10 ตารางวา ชาวบ้านตำบลมาบตาพุดร่วมกันบริจาค

เงินก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวโดยมี กำนันเทศ อินบัว เป็นประธานในการดำเนินงานก่อสร้างโรงเรียน ในปีการศึกษา 2544 เกิดปัญหาผลภาวะจากกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ต่อมาได้รับงบประมาณจากกรมสามัญศึกษาให้สร้างอาคารเรียนอาคารประกอบต่าง ๆ รวมทั้งระบบสาธารณูปโภค โรงเรียนเปิดทำการสอนในที่เดิม จนถึงปีการศึกษา 2544 จึงได้ย้ายไปอยู่ที่แห่งใหม่บริเวณหลังศูนย์ราชการจังหวัด โดยขอใช้พื้นที่จาก ทัศนสถานเปิดห้วยโป่ง จำนวน 33 ไร่

จากปัญหาผลภาวะทางอากาศที่โรงเรียนประสบ กรมสามัญศึกษาจึงอนุมัติให้ย้ายโรงเรียนจากที่อยู่เดิมไปอยู่ที่ใหม่ โดยขอที่ดินจากกรมราชทัณฑ์ บริเวณทัศนสถานเปิดห้วยโป่ง บริเวณหลังศูนย์ราชการจังหวัดระยอง ในการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ อาคารปฏิบัติการระบบสาธารณูปโภค กรมสามัญศึกษา และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ร่วมกันจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการก่อสร้าง โรงเรียนได้ย้ายจากที่เดิมมาอยู่ที่ใหม่ในปีการศึกษา 2545 โรงเรียนมีอาคารเรียนและอาคารประกอบ ดังนี้

ปี พ.ศ. 2541 กรมสามัญศึกษาให้งบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวกิ่งถาวร เป็นเงิน 7,332,600 บาท (โดยงบนี้ทางโรงเรียนวังจันทร์วิทยาชออนุญาตทางจังหวัดรื้อถอนไปก่อสร้างที่โรงเรียน)

ปี พ.ศ. 2542 กรมสามัญศึกษาให้งบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนถาวร อาคารปฏิบัติการและอาคารเรียนประกอบ ระบบสาธารณูปโภค เป็นเงินจำนวน 65 ล้านบาท

ปี พ.ศ. 2545 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยให้งบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบพิเศษ 5 ชั้น และถนนภายในโรงเรียน เป็นเงินจำนวน 65 ล้านบาท

ปีงบประมาณ 2552 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองก่อสร้างอาคารเรียน คลส 3 ชั้น แบบ 6 ห้องเรียน ได้ถุน โถง จำนวน 1 หลัง (แบบของ อบจ. ระยอง) ราคา 5,196,500 บาท

ปี พ.ศ. 2554 ได้รับงบประมาณจากกองทุนรอบโรงไฟฟ้าจังหวัดระยอง ผ่านทางชุมชนจำนวน 33 ชุมชน รอบนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด รวมกับเงินทอดผ้าป่าสามัคคีของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร รวมเป็นเงิน 20 ล้านบาท ก่อสร้างอาคารเรียนแบบพิเศษ 5 ชั้น

ปี พ.ศ. 2555 ได้รับอนุญาตให้ใช้พื้นที่จากทัศนสถานเปิดห้วยโป่ง จำนวน 18 ไร่
สภาพที่ตั้ง

โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 498 ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองจังหวัดระยอง ตั้งอยู่บริเวณหลังศูนย์ราชการจังหวัดระยองมีเนื้อที่ 51 ไร่

ทิศเหนือ ติดกับชุมชนหัวน้ำตกพัฒนา

ทิศใต้ ติดกับศูนย์ราชการจังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดกับหมู่บ้านพีเอ็มวาย

ทิศตะวันตก ติดกับทัศนสถานเปิดห้วยโป่ง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล ชุมชนร่วมประสาน บริหารจัดการศึกษา
อย่างมีคุณภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายในปี พ.ศ. 2557

พันธกิจ

1. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษ
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
มาประยุกต์ใช้ในวิถีไทยสู่การเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลก
3. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างหลากหลาย
ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
4. พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้สามารถประกันคุณภาพการศึกษาแก่ผู้เรียน
6. เสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และมาตรฐานสากล
2. ผู้เรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการใช้เทคโนโลยี
และทักษะการสื่อสารอย่างมีคุณภาพ
3. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และดำรงชีวิตในวิถีพอเพียง

ค่านิยม

มีน้ำใจ ยิ้มไหว้ ทักทายกัน

เอกลักษณ์

ผู้นำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อัตลักษณ์

รักถิ่น รักสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ขยายโอกาสและพัฒนาการศึกษา
2. พัฒนาครูมืออาชีพ
3. พัฒนาระบบบริหารและการมีส่วนร่วม

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรสู่สากล
2. พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่ชุมชน
3. ปกป้องคุ้มครอง ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

4. พัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
6. พัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการตามแนวทางการกระจายอำนาจ

ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ผู้เรียนมีอัตราการเจริญเติบโตตามเกณฑ์
 2. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนบันทึก
 3. นักเรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
 4. นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา สามารถร่วมงานกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
 5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน GPA, O-NET, NT ของนักเรียนเฉลี่ยเพิ่มร้อยละ 5
 6. โรงเรียนมีหลักสูตรเหมาะสมและส่งเสริมการพัฒนานักเรียนสู่มาตรฐานสากล และการเป็นประชาคมอาเซียน
 7. นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การสื่อสาร สร้างสรรค์ผลงาน
 8. โรงเรียนมี บรรยากาศห้องเรียน สื่อ นวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
 9. โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คู่ชุมชน
 10. นักเรียนทุกคนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรผ่านเกณฑ์
 11. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความสำนึกในความเป็นไทย
- อย่างมีประสิทธิภาพ
12. โรงเรียนมีภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมที่สวยงาม สะอาด ร่มรื่นและปลอดภัย
 13. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างมีประสิทธิภาพ
 14. ครูทุกคนมี ความสามารถในการใช้ภาษา สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

15. ครูทุกคนมีความรู้ ความสามารถในการผลิตสื่อนวัตกรรมทางการศึกษา
ที่มีประสิทธิภาพ

16. มีระบบข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามความต้องการจำเป็น

17. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

18. โรงเรียนจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย
แก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา

19. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

20. ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการศึกษา

21. โรงเรียนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

22. โรงเรียน ผ่านการประเมิน เป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

23. โรงเรียน ผ่านการประเมิน สถานศึกษา สุ่มมาตรฐานสากล

24. โรงเรียนมีผลการประเมินหลักสูตร

25. โรงเรียนผ่านการประเมิน สมศ.รอบสี่ ในระดับดีขึ้นไป

โครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ตั้งแต่
ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชา มีรองผู้อำนวยการ 4 คน รับผิดชอบกลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหาร
งบประมาณ กลุ่มบริหารบุคคล กลุ่มบริหารทั่วไป มีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
การเรียนรู้ และหัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระ
ให้มีประสิทธิภาพ มีหัวหน้าระดับ 6 ระดับ ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบช่วยเหลือนักเรียนในแต่ละระดับ
มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน
การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีจำนวนบุคลากร และนักเรียน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนนักเรียน ห้องเรียน จำแนกตามระดับชั้น/ ห้อง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน
พ.ศ. 2557)

ระดับชั้น	ห้องเรียน	นักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	11	516
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	11	509
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	14	505

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระดับชั้น	ห้องเรียน	นักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	7	257
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	9	332
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	7	240
รวม	59	2,359

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนครูและบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ (รวมกลุ่มบริหาร)
(ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2557)

วุฒิ/เพศ	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
ปริญญาเอก	-	-	-	
ปริญญาโท	6	26	32	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	25	55	80	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	22	18	

หมายเหตุ ตำแหน่งข้าราชการครูตาม จ.18	จำนวน	อัตรา
พนักงานราชการ	จำนวน	7 อัตรา
ครูอัตราจ้าง	จำนวน	24 อัตรา
เจ้าหน้าที่จ้างและนักรการภารโรง	จำนวน	23 อัตรา
รวม	จำนวน	130 อัตรา

บริบทสถานศึกษา

1. ด้านผู้เรียน

- 1.1 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
- 1.2 ผู้ปกครองส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากต่างจังหวัดเพื่อทำงานในนิคมอุตสาหกรรม
- 1.3 นักเรียนส่วนใหญ่เดินทางมาโรงเรียนโดยอาศัยรถประจำ
- 1.4 มีการย้ายเข้า-ออก บ่อยครั้งเนื่องจากผู้ปกครองย้ายงาน

2. ด้านครูผู้สอน

2.1 ขาดแคลนครู ร้อยละ 10

2.2 ครูมีภาระงานพิเศษสนองนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการมาก

3. ด้านอาคารสถานที่

3.1 ห้องเรียนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด

4. ด้านผู้ปกครองและชุมชน

4.1 ผู้ปกครองประกอบอาชีพรับจ้างไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับโรงเรียนบ่อยครั้ง

4.2 ผู้ปกครองส่วนหนึ่งรับราชการ เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของหน่วยงานของรัฐและวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม

4.3 ชุมชนให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วยดี เช่น สำนักงานการนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด โรงงานในการนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด เทศบาลเมืองมาบตาพุด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ชุมชน 33 ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุด และผู้ปกครองนักเรียน

5. ด้านงบประมาณ

5.1 ได้รับงบประมาณจากเงินอุดหนุนรายหัว

5.2 โครงการพัฒนาพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าจังหวัดระยอง

5.3 องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

5.4 เทศบาลเมืองมาบตาพุด

5.5 การระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง

5.6 โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน

หลักการแนวคิดของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจัดระบบการศึกษา เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในองค์กร ที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 13) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548, หน้า 13) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมาย คือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมี งานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุ จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการ ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุกๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงาน แต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกัน ไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจ ของผู้บริหารสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการ ส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษา บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวง กระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 30-32) ได้กำหนดว่า การบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงนำหลักการว่าด้วยบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งที่เรียกทั่วไปว่า ธรรมภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล หลักการดังกล่าวได้แก่

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

กิมบรอกซ์ และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery, 1976, pp. 164 อ้างถึงใน อุบล เพียรพิทักษ์, 2548, หน้า 14) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งาน ด้วยกัน คือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
3. งานธุรการ
4. งานบริหารบุคคล
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานสถานะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย
8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (Campbell, 1977 อ้างถึงใน ปกรณ์กฤษ อินทร์มงคล, 2550, หน้า 15) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ คือ

1. งานด้านหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารบุคลากร
3. งานกิจกรรมนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่

5. งานงบประมาณและธุรการ

6. งานสัมพันธ์ชุมชน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1980, p. 260 อ้างถึงใน มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล, 2552, หน้า 32) ได้เสนอแนะว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน

2. งานกิจกรรมนักเรียน

3. งานหลักสูตรการสอน

4. งานบริหารบุคลากร

5. งานอาคารสถานที่

6. งานธุรการ

7. งานพัฒนาบุคลากร

8. งานประเมินผล

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

1. ด้านการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัด ปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับ การบริหารวิชาการ ดังนี้

สมศักดิ์ แก้วสม (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัด ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา ได้คุณภาพตามที่หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการ โดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการ

ของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร สถานศึกษา ให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศ ภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 35-39)

2. ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหาร งบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จาก การบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

พุทธา โพธิ์มะฮาด (2548, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีและการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณา ให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2553, หน้า 6) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้จ่าย การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 40-51)

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริม ให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตาม

หลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปรกรณ์ฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกระบวนการวางแผน ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทร์ประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล ในสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสรรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 52-64)

4. ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานนั้น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

สิรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานนั้น ๆ ของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน

คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 23) ได้กล่าวถึง งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อ สาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 65-74)

หลักการแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอยู่มาก ทั้งด้านมานุษยวิทยา (Anthropology) และด้านวิชาสังคมวิทยา (Sociology) ซึ่งมีความแตกต่างกันในบางส่วน ทางด้านมานุษยวิทยาจะศึกษาวัฒนธรรมของชนเผ่าเล็ก ๆ และเห็นว่าสังคมโดยทั่วไปมีวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่เพียงวัฒนธรรมเดียว เรียกว่าวัฒนธรรมทั่วไป (General culture) การสืบค้นวัฒนธรรมทางมานุษยวิทยามักทำแบบการวิจัยคุณภาพ คือ ร่วมคลุกคลีและใช้การสังเกต สัมภาษณ์ ทางด้านสังคมวิทยา ให้ความเห็นว่า สังคมโดยทั่วไปจะมีวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ และวัฒนธรรมของคนกลุ่มย่อย ที่เรียกว่าวัฒนธรรมย่อย (Sub culture) การสืบค้นมักจะทำให้การวิจัยทางปริมาณ เนื่องจากการศึกษาของชนกลุ่มมาก มีผู้สนใจและให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การ ไว้หลากหลาย ดังนี้

มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 156) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2546, หน้า 189) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือฐานคติที่มีร่วมกันในองค์การ

วันชัย มีชาติ (2548, หน้า 267-271) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) กับวัฒนธรรมบริษัท (Corporate culture) มักเป็นคำกล่าวถึงที่ใช้แทนกันอยู่เสมอ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นในองค์การเป็นระบบที่มีคุณค่า และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งจะกำหนด พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

เบคเกอร์ (Backer, 1982, pp. 513-527) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบ ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป โดยทุกองค์การในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์การซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างกิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนด บุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน การนำมา ซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ

โอเวนส์ (Owens, 1987, p. 17) กล่าวว่า การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้น โดยที่ประวัติความเป็นมาขององค์การมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยม มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน และบรรทัดฐานของงานมีอิทธิพลต่อรูปแบบ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่แสดงออกมา โดยการเรียนรู้และยอมรับเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะเกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งที่หลอมพฤติกรรม ของบุคคลนั้นขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโออวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์การให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบ การบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้นเป็นวัฒนธรรม ของแต่ละองค์การ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาขององค์การ ความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน ค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

กิปลัน ไอแวนชีวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997, p. 30) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นมุมมองความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล ในองค์การ มีขอบเขตในเรื่องสัญลักษณ์ ภาษา ตำนาน พิธีการและวีรบุรุษ แบบแผน ที่ได้รับการถ่ายทอดจากผู้นำหรือผู้ก่อตั้งองค์การ ผลิตภัณฑ์ เรื่องราวเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ เป็นพื้นฐานรูปแบบพฤติกรรม

พาร์กเกอร์ (Parker, 1996, p. 200) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม เป็นการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน ของกลุ่มสมาชิกในองค์การ จัดการกับปัญหาทั้งภายนอกและภายในองค์การ จนวิธีการปฏิบัติ นั้น ถือเป็นแบบแผน ค่านิยม ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติต่อไป

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากค่านิยม และความเชื่อที่ทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะแตกต่างกันออกไป วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่กำหนดความเชื่อและค่านิยมของสมาชิก ซึ่งจะก่อให้เกิดขึ้นร่วมกัน และแสดงออกในรูปของการปฏิบัติที่เหมือนกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

แนวคิด ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยความสำเร็จของงานต้องอาศัยคนเป็นผู้กระทำและถือว่าคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะควบคุมพฤติกรรมองค์กร งานต่าง ๆ จะสำเร็จผลได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับคน ซึ่งโดยธรรมชาติจากความรู้ความเข้าใจเรื่องราวคนนั้นจะเห็นว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถหรือการมีศิลปะของผู้บริหารในการหาวิธีบังคับบัญชา หรือมีเทคนิคการสั่งการที่เหมาะสมที่สุดที่จะสามารถชักนำส่วนคือออกมาจากคน (ชงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 481-482) โดยมีวัฒนธรรมที่เป็นกรอบที่แสดงและบ่งบอกถึงค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ บรรทัดฐาน แนวคิด ที่หล่อหลอมนิสัย พฤติกรรมบุคคลและกลุ่มคนในสังคม (ผลิน ภู่อรุณ, 2546, หน้า 830-845)

ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2549, หน้า 24-25) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นแนวทางสำหรับบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นเครื่องชี้แนะในพฤติกรรมที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์กรเป็นการนำแนวคิดของวัฒนธรรมมาใช้กับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อยหนึ่งของสังคม วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบของค่านิยมความเชื่อร่วมกัน มีส่วนผสมที่แตกต่างกันหลายอย่าง

แนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามกรอบความคิดของ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982 อ้างถึงใน ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์, 2549, หน้า 48-51) เป็นกรอบความคิดหนึ่งที่สามารถใช้ในการอธิบายเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร โดยปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman) ผู้เขียนหนังสือขายดีที่สุดเล่มหนึ่งชื่อ “In search of excellence” ได้พยายามอธิบายเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรด้วยวิธีที่ง่าย ด้วยการคัดเลือกตัวอย่างบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จสูง แล้ววิเคราะห์บริษัทดังกล่าวว่า บริหารอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ พบประเด็นสำคัญ คือ ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural values) นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารของบริษัท ค่านิยมที่เป็นลักษณะสำคัญต่อการเป็นบริษัทชั้นยอดนั้น มีดังนี้

คุณลักษณะของบริษัทชั้นยอด (Attributes of an excellent firms)

1. มุ่งเน้นการปฏิบัติ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) พบว่าบริษัทที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักมีความฉับไวในการตัดสินใจทำโดยไม่ลังเล ผู้บริหารของบริษัทเช่นนี้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องรอให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ครบถ้วน จึงค่อยตัดสินใจ

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) มีความเห็นว่า การตัดสินใจที่สำคัญหลายครั้งจำเป็นต้องทำโดยปราศจากข้อมูลก็มี เพราะการชะลอการตัดสินใจในกรณีเช่นนี้ก็เหมือนกับการไม่ได้ตัดสินใจนั่นเอง ในขณะที่บริษัทคู่แข่งรีบฉกฉวยโอกาสดังกล่าวทันทีที่ทราบข่าวจึงทำให้พลาดโอกาสไปอย่างน่าเสียดาย และพบว่า บริษัทที่มีวัฒนธรรม ยึดค่านิยมดังกล่าวมักประสบความสำเร็จและมีผลประกอบการดีกว่าบริษัทที่ไม่มีค่านิยมเรื่องนี้

2. มีความใกล้ชิดกับลูกค้า ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) เชื่อว่าบริษัทที่มีค่านิยมยึดลูกค้าเป็นสำคัญจะมีผลประกอบการเหนือกว่าบริษัทที่ปราศจากค่านิยมนี้ ทั้งนี้เพราะ ลูกค้าจะช่วยสะท้อนถึงความต้องการสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในอนาคต ช่วยบอกถึงสินค้าที่ใช้ในปัจจุบัน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ ดังนั้น การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การตอบสนองความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการเอาใจใส่ลูกค้าในโอกาสที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะนำไปสู่การประกอบการที่ดีของบริษัท ความพึงพอใจของลูกค้าจึงเป็นค่านิยมที่เป็นหัวใจของการดำเนินสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญยิ่ง

3. มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) มีความเห็นว่า การรักษาความสำเร็จให้กับบริษัทต่อเนื่องสืบไป บริษัทจำเป็นต้องต่อสู้เอาชนะกับความเฉื่อยและการมีโครงสร้างขนาดใหญ่แบบราชการที่มักเกิดขึ้นกับบริษัท โดยการแบ่งบริษัทใหญ่ออกเป็นบริษัทย่อยที่มีขนาดเล็กพอที่จะบริหารจัดการได้ดี แล้วมอบความเป็นอิสระคล่องตัวในการคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ตลอดจนสนับสนุนให้กล้าเสี่ยงในการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัทเอง วิธีการเช่นนี้จะช่วยสร้างผู้บริหารใหม่ไฟแรงให้กับบริษัทเกิดมุมมองและแนวคิดใหม่มาทดลองและปรับปรุง ตลอดจนกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตลอดเวลา

4. เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยบุคลากร ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) มีความเชื่อว่า พนักงานคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดของบริษัท บริษัทจึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นค่านิยมเช่นนี้ โดยการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในฐานะที่เป็นบุคคลที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จสู่บริษัท

5. บริหารแบบไม่ปล่อยมือ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทส่วนใหญ่นักบริหารงานแบบลอยตัว ห่างไกลจากสิ่งที่แท้จริงของบริษัท ทำให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ลดน้อยลง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการบริษัทผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ แต่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์น้อยกว่าที่เข้าใจปัญหาเชิงการเมืองภายในบริษัท หรือประธานบริษัทผลิตรถยนต์ แต่กลับมีความรู้เกี่ยวกับรถยนต์น้อยกว่ารู้เกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น เพื่อแก้ปัญหาแนวโน้มที่เกิดขึ้นดังกล่าว ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) พบว่า ในบริษัทที่ศึกษาจะให้

ความสำคัญและยึดมั่นผู้บริหารของบริษัทให้เกาะติดกับงานที่เป็นสิ่งหลักของบริษัท นโยบาย และแนวปฏิบัติเช่นนี้ ได้กลายเป็นค่านิยมสำคัญที่ผู้บริหารต้องถือปฏิบัติและต้องไม่บริหาร หรือสั่งการอยู่ภายในห้องสำนักงาน แต่จะต้องเดินแวะเวียนไปพบปะเยี่ยมเยียนจุดปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั่วทั้งบริษัท เพื่อ ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมองเห็นปัญหาหรือแนวทางพัฒนางานต่อไป

6. ทำแต่สิ่งที่มีความเชี่ยวชาญค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมอีกประการหนึ่งของบริษัท ที่ประสบความสำเร็จก็คือ การระมัดระวังที่จะไม่ขยายสิ่งใหม่ออกไปจากสิ่งเดิมที่เป็นความชำนาญ ของบริษัท เช่น ไม่ซื้อสิ่งแขนงใหม่หรืออุตสาหกรรมที่ไม่สัมพันธ์กับสิ่งเดิม แต่จะมุ่งเน้นพัฒนา สิ่งเดิมให้มีความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

7. มีโครงสร้างอย่างง่ายและใช้บุคลากรน้อยลง ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) เชื่อว่า บริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้น มักมีโครงสร้างของฝ่ายบริหาร ไม่มากระดัด รวมทั้งมีบุคลากรที่ช่วยงานน้อยลง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนความเชื่อจากค่านิยมเดิม ที่ผู้บริหารจะต้องมีบุคลากรในฝ่ายตนจำนวนมาก เพื่อเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความมีอำนาจ มีฐานะ ตำแหน่ง และเกียรติยศของผู้นั้น แต่ในบริษัทชั้นนำดังกล่าวพบว่าไม่ได้ยึดค่านิยมเช่นนี้ แต่วัดจาก ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กรเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์การของบริษัทบ่งบอก ผู้บริหารให้ทราบว่าผลงานจากบุคลากรมีความสำคัญกว่าจำนวนบุคลากร

8. เข้มงวดและผ่อนคลายในเวลาเดียวกัน ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) อธิบายว่า ในบริษัทชั้นนำนั้น การที่ต้องมีการจัดการแบบตึงตัวเป็นเพราะสมาชิกทั้งหลาย เชื่อว่า การจัดการที่เข้มแข็งเป็นเหมือนกาวเชื่อมโยงให้เกิดเอกภาพเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ในขณะที่เดียวกันบริษัทต้องจัดการแบบยืดหยุ่นไปพร้อมกันเพราะบริษัทมีจำนวนผู้บริหาร และบุคลากรสนับสนุนน้อยลง รวมทั้งลดการมีกฎระเบียบที่เข้มงวดให้น้อยลง ปีเตอร์ และ วอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982) เชื่อว่า จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้คิดริเริ่มใหม่ และ มีความกล้าเสี่ยง การที่องค์กรจะมีค่านิยมการจัดการแบบยืดหยุ่นได้นั้นเกิดจากความเชื่อร่วมกัน ของบรรดาสมาชิก ดังนั้น องค์กรต้องยึดความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรที่เป็นวัฒนธรรม มาเป็นเกณฑ์ในการบริหารจัดการ

จากแนวคิด ทฤษฎี วัฒนธรรมองค์การดังกล่าว สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบที่แสดงและบ่งบอกถึงค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ บรรทัดฐาน แนวคิด ที่หล่อหลอม นิสัย พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มคนในสังคม ค่านิยมเป็นวัฒนธรรมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร องค์กร

แนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้ว จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่ง ผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน การเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน แต่ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียน และใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผลในที่สุด วัฒนธรรมโรงเรียนปรากฏครั้งแรกในผลงานของวิลกิน (Wilkins, 1985 อ้างถึงใน จันท์เพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 24) นักสังคมวิทยา ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิลกินเป็นคนหนึ่งในบุคคลกลุ่มแรก ที่ศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาโรงเรียนเป็นระบบสังคม ได้ให้ความสำคัญและความสนใจเกี่ยวกับการควบคุมนักเรียน รวมทั้งโครงสร้างและวัฒนธรรมโรงเรียน และได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่กำหนดค่านิยมเฉพาะในโรงเรียนของตน ซึ่งประกอบด้วย วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีปฏิบัติในโรงเรียน (Folkways) แนวปฏิบัติตามหลักศีลธรรม หรือจริตประเพณี (Moral) การสร้างขวัญกำลังใจ และการแข่งขัน การมีส่วนร่วม งานพิธีการ ประเพณี กฎระเบียบรวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน ไว้ดังนี้

อายัล (Ayal, 1961, p. 157 อ้างถึงใน จันท์เพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 25)

ให้ความหมายวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า เป็นกรอบความคิดของบุคคลที่จะหาคำตอบว่า มีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์กร โรงเรียนอย่างไร และชีวิตในโรงเรียนเป็นอย่างไร

โอราธา และอนยานโก (Orora & Onyango, 1989, p. 51 อ้างถึงใน จันท์เพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 25) ให้ความหมายวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง กลุ่มของความเข้าใจหรือความหมายรวม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคลและเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้ โดยเฉพาะรูปแบบของความหมายนี้ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นผลสะท้อนจากค่านิยมร่วม ความเชื่อและความผูกพัน

ของสมาชิกในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรม มีความลึกซึ้ง มีความหมาย มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือภาพลักษณ์ (Image) ของโรงเรียน

โอเวนส์ (Owens, 1987, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติ ที่ละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) ให้ความหมายวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง แนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยม ไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไร และทำได้ได้อย่างไร

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988, pp. 104-105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะเฉพาะที่เป็นนโยบาย และปรัชญาของโรงเรียน

4. สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝง หรือปรากฏให้เห็นก็ได้

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) ยังได้กล่าวอีกว่า วัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กล่าวคือ พฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษ วีรสตรีของครู และนักเรียน

2. ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจของครูและบุคลากรอื่น ๆ ที่ได้กระทำร่วมกัน จนมีส่วนเกี่ยวข้องถึงโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน และบทบาทของครู

และนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง สมมติฐาน และความเข้าใจอาจอยู่ในรูปของปรัชญาและข้อกำหนดอื่น ๆ

3. ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) คือ สิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ขกย่อง หรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายใน โรงเรียน ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน จะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน

แพตเตอร์สัน (Paterson, 1988, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School purpose) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Sense of community) 5) ความเชื่อถือ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และ 10) ความหลากหลาย (Diversity) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School purpose) เป็นลักษณะที่โรงเรียนควรจะมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ นโยบาย การตัดสินใจ ให้นักลกรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของโรงเรียนร่วมกัน

ลักษณะสำคัญของความมุ่งหมายของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัญหาในปัจจุบัน และปัญหา ก่อนหน้านั้น ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งหมายที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการที่แท้จริง ต้องเปิดโอกาสให้นักลกรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย ซึ่งความคิดในการกำหนดความมุ่งหมาย ควรคำนึงถึงลักษณะดังต่อไปนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2532, หน้า 123)

1. ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร และควรสอดคล้องกับความมุ่งหมายในระดับที่สูงกว่า
2. ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจะทำให้ความมุ่งหมายประสบผลสำเร็จ
3. ต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นอย่างเลื่อนลอยหรือเป็นอุดมคติ เมื่อปฏิบัติแล้ว สามารถบรรลุผลตามความมุ่งหมายได้
4. ควรมีลักษณะท้าทาย ความมุ่งหมายต้องไม่ยากจนเกินไป จนเกิดความท้อถอยหรือไม่ง่ายจนเกินไป จนสามารถทำได้ในระยะสั้นๆ ควรให้มีความสมเหตุสมผล ในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่น่าท้าทายและจูงใจผู้ปฏิบัติงาน
5. ความมุ่งหมายที่ดี ระบุไว้อย่างชัดเจน และเข้าใจได้ง่าย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักยึดถือและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ในการที่จะกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของโรงเรียน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน และรับรู้ด้วยเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ การเสริมพลังในโรงเรียนเป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามหลักของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นการกระจายหน้าที่ของผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้เฉพาะตำแหน่ง (สนอง เครือมาก, 2534 อ้างถึงใน พิมพ์ศักดิ์ ปล้องอุตม, 2544, หน้า 32)

การมอบอำนาจเป็นประโยชน์ของการเสริมพลัง เป็นลักษณะของการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ จะมีประโยชน์ทั้งผู้บริหาร ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวมหลายประการ เช่น ประโยชน์ต่อผู้บริหารเป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารเวลาปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่สำคัญ ๆ ได้ รวมทั้งได้ทราบความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำให้รู้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และเป็นการกำหนดงานที่เป็นความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สะดวกแก่การติดตามและนิเทศสำหรับประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน เกิดความพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจเป็นการฝึกการทำงาน ได้มีการแสดงความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

3. การตัดสินใจ (Decision making) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเชื่อมั่นว่าจะมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานและส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่า

การตัดสินใจที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานนั้น ต้องอาศัยการตัดสินใจจาก ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่รู้ปัญหาจริง โดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร

ดังที่การตัดสินใจว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้ว่า เมื่อใดตนเองควรตัดสินใจ และเมื่อใดควรเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือในทางที่จะเกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสถานการณ์ของปัญหาในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่ เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) เป็นลักษณะที่โรงเรียน ดำเนินงานโดยยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก และส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ให้การช่วยเหลือ และ พัฒนาซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียน ร่วมกันมากที่สุด

ไวส์ (Wiles, 1953, pp. 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มคนทำงานด้วยการ ได้รับความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงาน มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น วิธีสร้างความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน เกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักอุทิศเสียสละให้กับงาน สร้างเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคน ในโรงเรียน ร่วมกิจกรรมร่วมกัน ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกที่ เราเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในโรงเรียน

5. ความเชื่อถือ (Trust) เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญในการยอมรับว่า ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสครูในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่า ครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กรมวิชาการ (2534, หน้า 26 อ้างถึงใน จันทรพีญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 29) ได้ให้แนวความคิดในการพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกัน คือ ต้องมีความเปิดเผย มีความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่ง มิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีความเข้าใจ ความไว้วางใจ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับซึ่งกันและกันที่สามารถนำมาซึ่งการแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องให้การแนะนำ ชี้แนะ ส่งเสริมในช่วงเวลาที่เหมาะสมเช่นกัน

6. ความมีคุณภาพ (Quality) เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับความคาดหวัง ต่อมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีความเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียน มีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดที่กว้างไกล

และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐาน ในโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านการบริหารงานแก่นักเรียนและชุมชนได้ควมมีคุณภาพของ โรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มตั้งแต่การยกระดับคุณภาพมาตรฐานของบุคลากร ครู และนักเรียน ก่อน จึงจะสามารถทำให้โรงเรียนมีระดับคุณภาพที่ดีด้วย

7. การยอมรับ (Recognition) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเปิดโอกาส และยอมรับ แนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู รวมทั้งการยอมรับในความรู้ความสามารถและ ความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความ ต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้นผู้ บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวทาง ความคิดที่ดีและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (Caring) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมา พุดคุย ใกล้ชิด ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ เพื่อสร้างความพึงพอใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยยึดมั่น ในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรม ที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ผู้บริหาร โรงเรียน ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และให้การยกย่องผู้ที่มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่น จะเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเห็นความสำคัญ ในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น ผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีการ ปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

การที่ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน โดยรู้จักเลือก บุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียนนั้น จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1. อายุ มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และพฤติกรรมการตัดสินใจ อายุที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการต่างกัน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541 อ้างถึงใน รัชยา พรพงษ์กุล, 2548) อายุเป็น ปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม และเป็นสิ่งที่กำหนด ความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการจัดจูงใจด้วย (ยุพิน ป็องศิริ, 2546) จากการวิจัยของ ประมะ สตะเวที (2538 อ้างถึงใน ยุพิน ป็องศิริ, 2546) พบว่า เมื่อคนมีอายุมากขึ้น โอกาส ในการถูกชักจูงจะลดน้อยลง นอกจากนี้ คนที่มีวัยต่างกัน มักจะมีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ต่างกันด้วย ซึ่งรวมไปถึงการตัดสินใจในและรสนิยมสินค้า และบริการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง ไปตามวัฏจักรของชีวิต และจะมีพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกสินค้าที่แตกต่างกัน ปราณี รัวทอง (2550, หน้า 85) ศึกษา ความพึงพอใจของครูที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของครู ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ตำแหน่ง ตำแหน่งงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การที่สำคัญที่สุด เป็นกลุ่ม หน้าที่ความรับผิดชอบที่มอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์การ (สุชาดา นรัตถรักษา, 2535, หน้า 435-438) ความแตกต่างด้านตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีตำแหน่งและหน้าที่ต่างกัน อาจรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่างกัน ชงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 430) กล่าวว่า บุคคลที่มีตำแหน่ง หรือ หน้าที่ต่างกันเป็นสาเหตุให้การรับรู้การตีความข้อมูล ข่าวสารต่างกัน กรุน โบม (Grunnbaum, 1987, p. 1401-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า ตำแหน่ง ทางวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน สเตียร์ส (Steers, 1977, p. 52) พบว่า คุณลักษณะ ทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความมีอาวุโส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิภาพร ใจจิตร (2537) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการต่างกัน และอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อสถาบันต่างกัน สอดคล้องกับ บัณฑิต พงษ์นราทิพย์ (2547) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6 จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ชรียา จันทรอินทร์ (2550) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความพร้อมในการนำระบบ การจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ซึ่งจำแนกสถานภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย

เอเชียอาคเนย์สถานภาพต่างกัน มีความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานหรือมีความอาวุโสมากขึ้น พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนความคิดดังกล่าว ได้แก่ บูชานัน (Buchanan, 1974, pp. 553-546 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 37) ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกคนที่มีอายุความตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2-4 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันจะมีมากขึ้นเรื่อย ๆ เรียงลำดับจากอายุน้อยไปหามาก คือ คนที่มีอายุงานในองค์กร 5 ปี ขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร เหลืองช่วงโชค (2539) ได้ศึกษาเรื่อง ความรับรู้ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า อายุการทำงานในองค์กร ผู้มีอายุการทำงานนานจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะบุคคลมักจะมีหน้าที่การงานสูงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่าเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สุนทร เพชรพราว (2551) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีประสิทธิภาพมากกับครูที่มีประสิทธิภาพน้อยต่อการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า อายุ ตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจ จึงนำอายุ ตำแหน่ง และประสิทธิภาพการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มาวิเคราะห์เพื่อหาเหตุผลว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้วิจัยเห็นว่าสามารถใช้เป็นหลักในการจัดการกรอบการวิจัย ได้มีดังนี้

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาด และระดับชั้นที่เปิดสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู-อาจารย์ จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงระดับ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การเสริมพลัง ความไว้วางใจ และการตัดสินใจ เมื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมของโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ และด้านความมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีนักเรียนขนาด ตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป มีวัฒนธรรมด้านการยอมรับ และด้านความมีคุณภาพสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดนักเรียน ไม่เกิน 500 คน และเมื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจำแนกตามระดับที่เปิดสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีขนาดนักเรียน ตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดนักเรียน ไม่เกิน 500 คน ที่เปิดสอนในระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา

มนสิการ กงมนต์ (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวะแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การกรณีศึกษา โรงเรียนอาชีวะแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับอายุ สถานภาพการสมรส และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มประชากร คือ ครู จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมอบอำนาจ ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทร อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามระดับอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรวัฒน์ วิชิตกิจ (2552) ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยสอบถามความคิดเห็นของครูสายผู้สอน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมีบุรณภาพ ความเอื้ออาทร การยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ (2554) ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมหนองจอก โดยรวมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ที่ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถใช้เป็นหลักในการจัดกรอบการวิจัยได้ มีดังนี้

เกอร์ริงเกอร์ (Gerlinger, 1995) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงแรมในประเทศแคนาดา เขาใช้กรอบความคิดในการวัดวัฒนธรรมองค์การของ Sathe มาใช้วัดวัฒนธรรมองค์การของโรงแรมสาขาของโรงแรม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของโรงแรม ที่ทำงานในโรงแรมใหญ่และโรงแรมสาขาของโรงแรมขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสังเกต ตัวแปรที่ศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การ 5 ด้าน คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การระบบบริหารงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพและความพึงพอใจขององค์การ ตัวแปรตามอีกตัวหนึ่ง คือ พฤติกรรมวัฒนธรรม ด้าน 1) พฤติกรรมการแบ่งงานกันทำ 2) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน 3) การแลกเปลี่ยนทุกข์สุขต่อกัน 4) การแบ่งปันสิ่งของต่อกัน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงแรมนี้เกิดจากสมมติฐานความเชื่อของบุคลากรใน โรงแรมใหญ่และโรงแรมสาขา และมีวัฒนธรรมย่อย

อามอนเด (Bahamonde, 2000) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครู ในเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน เกรด 1 และ เกรด 2 จำนวน 118 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งสมมติฐานว่า 1) ครูที่พึงพอใจในงานและไม่ผูกพันต่อโรงเรียน มีการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกัน 2) ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน และไม่ผูกพันต่อโรงเรียนมีการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ไม่พึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนแบบก้าวร้าว ป้องกัน มากกว่าที่พึงพอใจในงาน ส่วนคนที่ความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ มากกว่าพวกที่ไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน

สโตน (Ston, 2003) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่ กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามความรับรู้ของครู วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามความรับรู้ของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูจากโรงเรียนทุกระดับ ทั้งระดับประถม ระดับกลาง และระดับมัธยม จำนวน 513 คน ในมลรัฐมิสซิสซิปปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนการสอน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่า ANOVA ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งครูทุกระดับจากทุกโรงเรียนต่างมีความเห็นที่ไม่แตกต่างกันว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ในเรื่องบทบาทการเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ภาวะผู้นำ จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในเรื่องของการมอบอำนาจ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการในโรงเรียน การร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกัน ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เปรียบเทียบระหว่าง โรงเรียนแต่ละระดับ มีสิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้มาจาก โรงเรียนระดับใดหากผู้นำเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานจะทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี และมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาผลงานการวิจัย สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่นักวิจัยได้ทำการวิจัยในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษาตัวแปรในขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ระดับชั้นที่เปิดสอน และประสิทธิภาพการทำงาน ของครูเป็นส่วนใหญ่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากรเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ข้อมูลจากครูผู้สอน ซึ่งมีผลการวิจัยปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ระดับชั้นที่เปิดสอน และประสิทธิภาพการทำงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โจนส์ (Jones, 2004, p. 1029-A อ้างถึงใน เฉลียว ภากะสัย, 2550, หน้า 50) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของความผูกพันต่อองค์กรกับวัฒนธรรมองค์กร และผลการศึกษาในผู้บริหาร ครู และความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กรคือ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศการติดต่อสื่อสาร การให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน และการมีความสะดวกในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการสร้าง กฎ กติกา ข้อบังคับ กระตุ้นให้เกิดศรัทธา และผนึกกำลังบุคคลเข้าด้วยกัน ใช้เวลานาน การทำงานเป็นทีม การสร้างค่านิยม ซึ่งนำพฤติกรรมให้เป็นแบบอย่างตามมาตรฐานที่บุคคลควรยึดถือ วัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมบุคคลในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยค้นคว้า ตามลำดับขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จำนวน 137 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ซึ่งได้มาด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random sampling) ด้วยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากครูและบุคลากรทางการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครู ทั้งหมด 10 ด้าน ตามแนวทฤษฎีของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่น

ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
5) ความเชื่อถือ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต
10) ความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 30 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ
เรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แยกออกเป็นการหา
ความเที่ยงตรง การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity)

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม
ไปดำเนินการ ดังนี้

1. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบเสนอแนะ ปรับปรุง
แก้ไขเพื่อความถูกต้อง
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และผ่านการแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้
ภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับความอนุเคราะห์ มีดังนี้

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นารี อาจารย์ประจำ

ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 นายบุญส่ง สมุทรเสน

ผู้อำนวยการ

โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร

2.3 นายศิริชัย หอมดวงศรี

รองผู้อำนวยการ

โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร

3. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อ
อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminations) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน

แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139-147) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) หลังจากนำแบบสอบถามไปทดลองใช้แล้วปรากฏว่าแบบสอบถามที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .40 ถึง .99 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ทั้งหมด 30 ข้อ

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .95

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1.1 นำหนังสือจาก ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ขอความร่วมมือเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตอบแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น

1.2 ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. การจัดกระทำข้อมูล ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ คัดแยก และจัดหมวดหมู่ รอที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

2.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยค่านำหนักของแต่ละข้อ แล้วนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการของสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ตามสมมติฐานของการค้นคว้า

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

แบบสอบถามแต่ละข้อมี 5 คำตอบ คือ 1, 2, 3, 4, 5 อธิบายวัฒนธรรมองค์การ

ของโรงเรียน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นน้อย

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นมาก

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่เกิดขึ้นมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนน เพื่อความสะดวกในการรวบรวมผลและอภิปรายผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในครั้งนี้ ผู้วิจัยหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์

การแปลความหมายวัฒนธรรมโดยกำหนดคะแนนใช้แนวคิดของ เบสท์ และคาน (Best & Kahn, 1993, p. 247)

เกณฑ์การแปลความหมายการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง วัฒนธรรมอ่อนแอที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง วัฒนธรรมอ่อนแอ
 คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง วัฒนธรรมแข็งแกร่งปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง วัฒนธรรมแข็งแกร่งมาก
 คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.50 หมายถึง วัฒนธรรมแข็งแกร่งมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ คำนวณทางคณิตศาสตร์ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล ระดับการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้สถิติพื้นฐาน แสดงระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t -test (Independent) ในการทดสอบ
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวน การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามอายุและตำแหน่ง โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยเทคนิค Scheffe'

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวัดนักรวมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าสถิติแจกแจง t-distribution

p แทน ความน่าจะเป็นของความคาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐาน

F แทน ค่าสถิติแจกแจง F-distribution

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)

SS แทน ผลรวมส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง

MS แทน ค่าความแปรปรวน

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัดนักรวมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัดนักรวมองค์การของโรงเรียน มาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่
และค่าร้อยละ

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	44	45.36
	มากกว่า 30-40 ปี	28	28.87
	มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	25	25.77
รวม		97	100.00
ตำแหน่ง	ครู	52	53.61
	ครูชำนาญการ	28	28.86
	ครูชำนาญการพิเศษ	17	17.53
รวม		97	100.00
ประสบการณ์	ต่ำกว่า 10 ปี	54	55.67
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	43	44.33
รวม		302	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.36 มีอายุ มากกว่า 30-40 ปี 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 มีอายุ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.77 ตำแหน่งครู จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.61 ตำแหน่งครูชำนาญการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.53 ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 และประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์กรของ
โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	3.95	0.68	มาก	9
2. การมอบอำนาจ	4.01	0.54	มาก	7
3. การตัดสินใจ	3.90	0.63	มาก	10
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.07	0.56	มาก	3
5. ความเชื่อถือ	4.10	0.59	มาก	2
6. ความมีคุณภาพ	4.05	0.50	มาก	5
7. การยอมรับ	4.14	0.55	มาก	1
8. ความเอื้ออาทร	3.98	0.58	มาก	8
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.06	0.55	มาก	4
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.02	0.54	มาก	6
รวม	4.03	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ การยอมรับ ความเชื่อถือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การตัดสินใจ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน

ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน	3.91	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์หรือชี้แจง ให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.96	0.72	มาก	1
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.40	0.66	ปานกลาง	3
รวม	3.95	0.68	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์
หรือชี้แจงให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และผู้บริหาร
ส่งเสริมให้บุคลากรนำจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการมอบอำนาจ

ด้านการมอบอำนาจ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่	3.93	6.17	มาก	3
2. ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู	4.10	0.58	มาก	1
3. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ อย่างยุติธรรมให้กับครูทุกคน	4.00	0.59	มาก	2
รวม	4.01	0.54	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบ
อย่างชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของครู ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และ
ความรับผิดชอบอย่างยุติธรรมให้กับครูทุกคน และครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนสามารถตัดสินใจ
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ	3.86	0.67	มาก	3
2. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.91	0.67	มาก	2
3. ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ	3.96	0.62	มาก	1
รวม	3.90	0.63	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรมีความเป็นอิสระ
ในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหาร
รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครู และบุคลากรเห็นความสำคัญของคำว่า “เรา” และแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.99	0.65	มาก	3
2. ครู และบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.15	0.61	มาก	1
3. ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม	4.06	0.62	มาก	2
รวม	406	0.56	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม และครู และบุคลากรเห็นความสำคัญของคำว่า “เรา” และแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียน มาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
ด้านความเชื่อถือ

ด้านความเชื่อถือ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารครูและบุคลากร มีความจริงใจและเปิดเผย ซึ่งกันและกัน	4.03	0.68	มาก	3
2. ครู และบุคลากรมีความเชื่อมั่นและอบอุ่น ยอมรับ ในคุณค่าของกันและกัน	4.16	0.62	มาก	1
3. ผู้บริหารเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงาน ตามความถนัดและความสามารถ ผลของงานจะออกมาดี	4.11	0.65	มาก	2
รวม	4.10	0.59	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรมีความเชื่อมั่นและอบอุ่น
ยอมรับในคุณค่าของกันและกัน ผู้บริหารเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัด
และความสามารถ ผลของงานจะออกมาดี และผู้บริหารครูและบุคลากร มีความจริงใจและเปิดเผย
ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความมีคุณภาพ

ด้านความมีคุณภาพ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครู และบุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีคุณภาพ	3.97	0.58	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร	4.14	0.54	มาก	1
3. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และยกระดับมาตรฐาน ของโรงเรียน	4.04	0.55	มาก	2
รวม	4.05	0.50	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู
และบุคลากร ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา
และยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน และครูและบุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้
อย่างมีคุณภาพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็น ของการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.07	0.64	มาก	3
2. ครู และบุคลากรยอมรับความสามารถของ เพื่อนร่วมงาน	4.20	0.57	มาก	1
3. ผู้บริหารเปิด โอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็น ด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากร	4.16	0.60	มาก	2
รวม	4.14	0.55	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรยอมรับความสามารถของ
เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเปิด โอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากร
และครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความเอื้ออาทร

ด้านความเอื้ออาทร	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	0.59	มาก	1
2. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ ของครูและบุคลากร	3.99	0.60	มาก	2
3. ผู้บริหารให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3.96	0.57	มาก	3
รวม	3.98	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน
เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของ
ครูและบุคลากร และผู้บริหารให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญ
และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ครูและบุคลากร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.03	0.62	มาก	3
2. ครูและบุคลากรแสดงออกถึงการมีจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ	4.10	0.65	มาก	1
3. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยยึดหลัก คุณธรรมและจริยธรรม	4.06	0.62	มาก	2
รวม	4.06	0.55	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรแสดงออกถึงการมีจรรยาบรรณ
ในวิชาชีพ ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม และครู
และบุคลากร ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความหลากหลายของบุคลากร

ด้านความหลากหลายของบุคลากร	<i>n</i> = 97		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีการยอมรับในความแตกต่างเรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูและบุคลากรแต่ละคน	4.04	0.55	มาก	1
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในรูปแบบการทำงาน ที่แตกต่างกันของครู	4.01	0.56	มาก	3
3. ผู้บริหารนำข้อดีของบุคคลแต่ละบุคคล มาใช้ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในโรงเรียน	4.03	0.56	มาก	2
รวม	4.02	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมีการยอมรับ
ในความแตกต่างเรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูและบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหาร
นำข้อดีของบุคคลแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ในโรงเรียนและผู้บริหารให้ความสำคัญในรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	อายุ น้อยกว่า 30 ปี (n = 44)				มากกว่า 30-40 ปี (n = 28)				มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป (n = 25)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	3.94	0.65	มาก	7	4.07	0.75	มาก	9	3.85	0.64	มาก
2. การมอบอำนาจ	3.92	0.59	มาก	9	4.15	0.57	มาก	6	4.00	0.37	มาก	6
3. การตัดสินใจ	3.91	0.63	มาก	10	4.01	0.70	มาก	10	3.77	0.55	มาก	10
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.95	0.59	มาก	6	4.26	0.59	มาก	3	4.10	0.42	มาก	3
5. ความเชื่อถือ	3.96	0.62	มาก	5	4.27	0.60	มาก	2	4.16	0.46	มาก	2
6. ความมีคุณภาพ	3.93	0.57	มาก	8	4.21	0.49	มาก	4	4.06	0.28	มาก	5
7. การยอมรับ	3.98	0.60	มาก	3	4.33	0.52	มาก	1	4.21	0.42	มาก	1
8. ความเอื้ออาทร	3.97	0.60	มาก	4	4.09	0.61	มาก	8	3.86	0.50	มาก	8
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.99	0.60	มาก	2	4.19	0.55	มาก	5	4.07	0.46	มาก	4
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.05	0.51	มาก	1	4.10	0.61	มาก	7	3.89	0.50	มาก	7
รวม	3.96	0.57	มาก		4.17	0.52	มาก		4.00	0.35	มาก	

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน มีระดับปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ ด้านการยอมรับ

อายุ มากกว่า 30-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านความเชื่อถือ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

อายุ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับ, ด้านความเชื่อถือ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตารางที่ 16 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

มาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามอายุ

วัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความมุ่งหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.39	0.320	0.682	.50
	ภายในกลุ่ม	94	44.085	0.469		
	รวม	96	44.724			
การมอบอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.913	0.456	1.578	.21
	ภายในกลุ่ม	94	27.188	0.289		
	รวม	96	28.101			
การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.759	0.379	0.942	.39
	ภายในกลุ่ม	94	37.850	0.403		
	รวม	96	38.609			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร	แหล่ง					
	ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.999	1.000	3.230*	.04
	ภายในกลุ่ม	94	29.098	0.310		
	รวม	96	31.097			
ความเชื่อถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.771	0.886	2.613	.07
	ภายในกลุ่ม	94	31.864	0.339		
	รวม	96	33.636			
ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.301	0.650	2.658	.07
	ภายในกลุ่ม	94	22.997	0.245		
	รวม	96	24.298			
การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.238	1.119	3.823*	.02
	ภายในกลุ่ม	94	27.519	0.293		
	รวม	96	29.757			
ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.693	0.346	1.015	.36
	ภายในกลุ่ม	94	32.057	0.341		
	รวม	96	32.749			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.724	0.365	1.165	.31
	ภายในกลุ่ม	94	29.196	0.311		
	รวม	96	29.920			
ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.656	0.328	1.104	.33
	ภายในกลุ่ม	94	27.937	0.297		
	รวม	96	28.593			
รวม	ภายในกลุ่ม	2	2.789	1.395	3.872*	.02
	ระหว่างกลุ่ม	94	24.950	0.265		
	รวม	96	25.740			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการยอมรับ และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยเทคนิค scheffe' ดังตารางที่ 17, 18 และ 19

ตารางที่ 17 การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

อายุ	\bar{X}	อายุน้อยกว่า 30 ปี	อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	มากกว่า 30-40 ปี
อายุน้อยกว่า 30 ปี	3.95	-	0.15	0.31*
อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	4.10		-	0.16
มากกว่า 30-40 ปี	4.26			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ อายุมากกว่า 30-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สูงกว่าครูอายุน้อยกว่า 30 ปี คู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ด้านการยอมรับ

อายุ	\bar{X}	อายุน้อยกว่า 30 ปี	อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	มากกว่า 30-40 ปี
		3.98	4.21	4.33
อายุน้อยกว่า 30 ปี	3.98	-	0.23	0.35*
อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	4.21		-	0.12
มากกว่า 30 -40 ปี	4.33			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุมากกว่า
30-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีการยอมรับ
สูงกว่าครูอายุน้อยกว่า 30 ปี คู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ	\bar{X}	อายุน้อยกว่า 30 ปี	อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	มากกว่า 30-40 ปี
		3.96	4.00	4.17
อายุน้อยกว่า 30 ปี	3.96	-	0.04	0.21*
อายุมากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	4.00		-	0.17
มากกว่า 30 -40 ปี	4.17			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับ อายุมากกว่า 30-40 ปี
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี โดยรวม สูงกว่าครูอายุน้อยกว่า
30 ปี คู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับบทบาทวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	ครู (n = 52)				ครูชำนาญการ (n = 28)				ครูชำนาญการพิเศษ (n = 17)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	3.98	0.71	มาก	9	4.00	0.67	มาก	7	3.82	0.61	มาก	9
2. การมอบอำนาจ	4.06	0.62	มาก	7	4.01	0.32	มาก	6	3.83	0.54	มาก	8
3. การตัดสินใจ	3.94	0.68	มาก	10	3.89	0.58	มาก	10	3.80	0.57	มาก	10
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.07	0.62	มาก	6	4.14	0.38	มาก	3	3.94	0.64	มาก	2
5. ความเชื่อถือ	4.09	0.64	มาก	5	4.20	0.42	มาก	2	3.92	0.62	มาก	3
6. ความมีคุณภาพ	4.11	0.58	มาก	3	4.04	0.32	มาก	5	3.97	0.45	มาก	4
7. การยอมรับ	4.12	0.61	มาก	2	4.26	0.41	มาก	1	4.01	0.55	มาก	1
8. ความเอื้ออาทร	4.03	0.62	มาก	8	3.94	0.53	มาก	9	3.88	0.53	มาก	6
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.13	0.61	มาก	1	4.05	0.46	มาก	4	3.86	0.48	มาก	7
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.10	0.55	มาก	4	3.95	0.51	มาก	8	3.90	0.57	มาก	5
รวม	4.06	0.59	มาก		4.05	0.32	มาก		3.88	0.52	มาก	

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย พบว่า

ตำแหน่งครู มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับ และด้านความมีคุณภาพ

ตำแหน่งครูชำนาญการ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อถือ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ทั้ง 10 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านความซื่อถือ

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุด
พันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง

วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความมุ่งหมายของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.384	0.192	0.407	.66
	ภายในกลุ่ม	94	44.340	0.472		
	รวม	96	44.724			
การมอบอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.782	0.391	1.345	.26
	ภายในกลุ่ม	94	27.319	0.291		
	รวม	96	28.101			
การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.277	0.138	0.339	.71
	ภายในกลุ่ม	94	38.333	0.408		
	รวม	96	38.609			
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.431	0.215	0.660	.51
	ภายในกลุ่ม	94	30.667	0.326		
	รวม	96	31.097			
ความเชื่อถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.838	0.419	1.201	.30
	ภายในกลุ่ม	94	32.798	0.349		
	รวม	96	33.636			
ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.516	0.258	1.020	.36
	ภายในกลุ่ม	94	23.782	0.253		
	รวม	96	24.298			
การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.678	1.339	3.096*	.03
	ภายในกลุ่ม	94	29.079	0.309		
	รวม	96	29.757			

ตาราง 21 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	แหล่ง ความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.383	0.191	0.556	.57
	ภายในกลุ่ม	94	32.366	0.344		
	รวม	96	32.749			
ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	2	0.948	0.474	1.538	.22
	ภายในกลุ่ม	94	28.972	0.308		
	รวม	96	29.920			
ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.771	0.386	1.303	.27
	ภายในกลุ่ม	94	27.822	0.296		
	รวม	96	28.593			
รวม	ภายในกลุ่ม	2	2.743	1.322	3.801*	.03
	ระหว่างกลุ่ม	94	25.309	0.269		
	รวม	96	25.740			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการยอมรับ และ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านอื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพบความแตกต่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบรายคู่ ด้วยเทคนิค scheffe' ดังตารางที่ 22 และ 23

ตารางที่ 22 การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการยอมรับ

ตำแหน่ง	\bar{X}	ครูชำนาญการพิเศษ	ครู	ครูชำนาญการ
		4.01	4.12	4.26
ครูชำนาญการพิเศษ	4.01	-	0.11	0.25*
ครู	4.12		-	0.14
ครูชำนาญการ	4.26			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ ครูชำนาญการ กับครูชำนาญการพิเศษ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูชำนาญการมีวัฒนธรรมด้านการยอมรับ
สูงกว่าครูชำนาญการพิเศษ คู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 การทดสอบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

ตำแหน่ง	\bar{X}	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการ	ครู
		3.88	4.05	4.06
ครูชำนาญการพิเศษ	3.88	-	0.17	0.18*
ครูชำนาญการ	4.05		-	0.01
ครู	4.06			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 23 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม ครู กับ ครูชำนาญการพิเศษ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ครูมีวัฒนธรรมโดยรวม สูงกว่าครูชำนาญการพิเศษ คู่อื่น ๆ
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์

วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียน	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 54)				มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป (n = 43)				t	p
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ		
	1. ความมุ่งหมาย ของโรงเรียน	4.00	0.69	มาก	9	3.90	0.67	มาก		
2. การมอบอำนาจ	4.06	0.58	มาก	6	3.93	0.47	มาก	7	1.204	.23
3. การตัดสินใจ	3.95	0.64	มาก	10	3.85	0.61	มาก	10	0.758	.45
4. ความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	4.07	0.58	มาก	5	4.06	0.55	มาก	3	0.016	.98
5. ความเชื่อถือ	4.13	0.62	มาก	3	4.07	0.55	มาก	2	0.167	.53
6. ความมีคุณภาพ	4.11	0.53	มาก	4	3.97	0.46	มาก	5	2.332*	.03
7. การยอมรับ	4.15	0.56	มาก	2	4.13	0.54	มาก	1	2.198*	.04
8. ความเอื้ออาทร	4.01	0.58	มาก	8	3.94	0.58	มาก	6	0.557	.57
9. ความซื่อสัตย์ สุจริต	4.17	0.57	มาก	1	3.92	0.51	มาก	8	2.326*	.02
10. ความหลากหลาย ของบุคลากร	4.04	0.56	มาก	7	4.00	0.52	มาก	4	0.445	.65
รวม	4.07	0.55	มาก		3.98	0.47	มาก		2.287*	.03

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและด้าน
ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า
10 ปี ขึ้นไป คู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความเชื่อถือ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 30 ข้อ เป็นลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) t -test (Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) รวมทั้งการทดสอบรายคู่ด้วยเทคนิค Scheffe'

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ การยอมรับ ความเชื่อถือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ การตัดสินใจ

1.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรมให้กับครู ทุกคน และครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ อย่างเต็มที่

1.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ

1.4 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครู และบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม และครูและบุคลากรเห็นความสำคัญ ของคำว่า “เรา” และแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.5 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นและอบอุ่น ยอมรับในคุณค่าของกันและกัน ผู้บริหารเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความสามารถ ผลของงาน จะออกมาดี และผู้บริหารครูและบุคลากร มีความจริงใจและเปิดเผยซึ่งกันและกัน

1.6 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผู้บริหาร สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานของ โรงเรียน และครูและบุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ

1.7 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับคือ ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นด้านต่างๆของครูและบุคลากร และครูและบุคลากรยอมรับฟัง ความคิดเห็นของการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.8 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูและบุคลากร และ ผู้บริหารให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกล้ำที่ที่จะเผชิญ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง

1.9 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ครูและบุคลากรแสดงออกถึงการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ผู้บริหาร ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม และครูและบุคลากร ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.10 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ ผู้บริหารมีการยอมรับในความแตกต่าง เรื่องปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูและบุคลากรแต่ละคน ผู้บริหารนำข้อดีของบุคคล แต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน โรงเรียน และผู้บริหาร ให้ความสำคัญในรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของครู

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ พบว่า

2.1 ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการยอมรับ พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 โดยรวม พบว่า ครูที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมสูงกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

3.1 ด้านการยอมรับ พบว่า ตำแหน่งครูชำนาญการมีวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับ สูงกว่าตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.2 โดยรวม พบว่า ตำแหน่งครู มีวัฒนธรรมองค์การโดยรวมสูงกว่า ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า

4.1 โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ด้านความมีคุณภาพ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ด้านการยอมรับ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีวัฒนธรรมองค์การ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ จากการค้นพบในการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบความคิดและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดระยอง ได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม โดยมีการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน ของกลุ่มสมาชิกในองค์การ โดยที่มีบรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบชัดเจน (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 26) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกึ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีรวัดนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรได้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันที่มีปัญหา ความต้องการของโรงเรียน มีการต้องเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน และรับรู้ด้วยเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน (โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 26) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกึ่ง (2552) ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีรวัดนานนท์ (2554) ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้มีการเสริมพลังในโรงเรียน โดยการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติตามหลักของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพึงพอใจ รวมถึงเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสครูในการรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน (โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 26) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกิ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษา วัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้มีการคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการวางแผนต่าง ๆ (โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 26-27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกิ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว

จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการปฏิบัติตนถือได้ว่าเป็นหุ้นส่วนและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน มีการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยที่มีความผูกพันซึ่งกันและกันเกี่ยวข้องกับตลอดจนรู้จักอุทิศเสียสละให้กับงานสร้างเสริมความก้าวหน้าในโรงเรียน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกิจ (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชามาศ สุธีรวัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู และผู้บริหารในโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน โดยเชื่อว่าครูทุกคนมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการแล้ว โดยมีผลลัพธ์ของงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกิ่ง(2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาวัฒนธรรมของ โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้คำนึงถึงคุณภาพของครู ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียน มีการแข่งขันให้มีความตั้งใจซึ่งกันและกันภายในโรงเรียน จึงทำให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกิ่ง(2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีร์วัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.7 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการเปิดโอกาส ให้เกิดการยอมรับ เห็นคุณค่าของครูในโรงเรียน มีการส่งเสริมในด้านการเพิ่ม

คุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีโอกาสแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 27) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกั้ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีรวัดนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.8 วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูใน โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม มีการพูดคุย ใกล้ชิด ให้ความเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่ จัดกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกั้ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ สุธีรวัดนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของ โรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผล ดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.9 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เห็นคุณค่า ของครูที่มีความมานะพยายามของในปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการกำหนดแนวทางให้ครูทุกคน ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างสมาชิกใน โรงเรียนหรือมีความถูกต้อง ความมั่นคง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีการให้รางวัล และการลงโทษต่อสมาชิกอย่างถูกต้องยุติธรรม และเสมอหน้ากัน (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกึ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรามาศ สุธีรวัดนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของ โรงเรียน มัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน มาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.10 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้เห็นความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่าง ในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของครูให้ สอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน (โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร, 2558, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิชิตกึ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรามาศ สุธีรพัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาวัดหนองจอก ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ด้านความรู้สึ เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคารที่มีอายุมากกว่า 30-40 ปี นั้น ได้มองเห็น วัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน รวมถึงกิจกรรมในการกระทำร่วมกัน ในส่วนที่เกี่ยวข้องถึงระบบโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน และบทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง สอดคล้องกับ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanini, 1988, p. 108) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนนั้น คือ แนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้ม ที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไร และทำได้คืออะไร ซึ่งต่างจาก ครูที่มีอายุ 20-30 ปี และครูที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทธา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมนต์ (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวะแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจรีต (2549) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน จำแนกตามอายุ ของครูโรงเรียน ในอำเภอสอยดาว โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม ด้านความรู้สึ เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งครู และครูชำนาญการ นั้นจะมีความคิดเห็น และให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร โดยรวม และด้านการยอมรับ เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ ภายในโรงเรียนว่า เป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ในการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ ในโรงเรียน จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับ และด้านการทำงานให้มีคุณภาพ จึงส่งผลให้มีค่าเฉลี่ย มากกว่า ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งในทำนองนี้ โอราธา และออนยานโก (Orara & Onyango, 1989, p. 51 อ้างถึงใน จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ กลุ่มของความเข้าใจหรือความหมายรวม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคลและเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้ โดยเฉพาะรูปแบบของความหมายนี้ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นผลสะท้อนจากค่านิยมร่วม ความเชื่อ และความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียน ลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรม มีความลึกซึ้ง มีความหมาย มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือภาพลักษณ์ (Image) ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมนต์ (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา โรงเรียนอาชีวฯแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจรัส (2549) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่จันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่ง ของครู โรงเรียน ในอำเภอสอยดาว โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่ประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี นั้นส่วนใหญ่จะเป็นครูมาใหม่จึงมี

การแสดงออกในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร มากกว่าประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปจะยังคงยึดกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรเพื่อที่จะทำให้แต่ละองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนมีความคาดหวัง และมีการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ อายัล (Ayal, 1961, p. 157 อ้างถึงใน จันทรเพ็ญ ลาภมากผล, 2544, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบความคิดของบุคคลที่จะหาคำตอบว่า มีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์กร โรงเรียนอย่างไร และชีวิตในโรงเรียนเป็นอย่างไรเช่นเดียวกับ โอเวนส์ (Owens, 1987, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติ ที่ละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมนต์ (2547) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวะแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา รอดประทับ (2558) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรส่งเสริมด้านการตัดสินใจ โดยให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น หรือรับฟังความคิดเห็นมากขึ้นตามแผนงาน หรือกรอบแนวทางขององค์การที่ตั้งเป้าหมายไว้
2. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของคำว่า “เรา” และแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. โรงเรียนควรส่งเสริมครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีให้มีส่วนร่วมและยอมรับในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันเพื่อรับรู้ เข้าใจเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ขององค์การ

4. โรงเรียนควรจัดกิจกรรมกระตุ้นครูตำแหน่งชำนาญการพิเศษให้เพิ่มความรู้ถึงการยอมรับพฤติกรรม ค่านิยม ขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สมบูรณ์แบบ

5. โรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การโดยรวมให้กับครูที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ให้มีพฤติกรรม ด้านความมีคุณภาพ การยอมรับ และความซื่อสัตย์สุจริต โดยวางกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผน การประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ที่เห็นได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การในภาพรวม และร่วมกันยึดถือปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2534). ผู้บริหาร ผู้นำการพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมวิชาการ. (2539). การวางแผนพัฒนาคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลียว ภากะสัย. (2550). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชรียา จันทร์อินทร์. (2550). การศึกษาความพร้อมในการนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในมหาวิทยาลัย เอเชียอาคเนย์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติ วีระยุทธศิลป์. (2542). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา รอดประทับ. (2558). ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ งามจรีต. (2549). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แชนทโพร์พรีนติ้ง จำกัด.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ลัดยสมบูรณ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาขารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมชนก กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุุณบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิคม แก้วสา. (2548). *การบริหารงานสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นิภาพร ใจจิตร. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต พงษ์นราทิพย์. (2548). *ความเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปกรณกฤษ อินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปราณี ริวทอง. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ผลิน ภู่อรุณ. (2546). *การจัดการธุรกิจร่วมสมัย: กรอบแนวคิดใหม่ทางการจัดการในการสร้างและพัฒนาพลวัตในการแข่งขัน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร. (2558). *แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2556-2558*. ระยะเวลา: โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ศักดิ์ ปลั่งอุดม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พุทธา โพธิ์มะฮาด. (2548). *สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2542). *วัฒนธรรมกับการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- มนตรีพิทย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนสิการ คงมนต์. (2547). *วัฒนธรรมองค์การกรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ=Organizational behaviors*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์ เน็ท.
- ยุพิน ป้องศิริ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าหัตถกรรมประเภทผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายของนักท่องเที่ยวในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- รัชยา พรพงษ์กุล. (2548). *กลยุทธ์การตลาดของโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รววัฒน์ วิจิตถึง. (2552). *ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2532). *การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- ศรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สนอง เครือมาก. (2534). *คู่มือสอบและปฏิบัติการ*. นครสวรรค์: เรือนดี.
- สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบายปีงบประมาณ 2559 (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2553). *พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. (2555). *คู่มือการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
- สำนักงานคณะกรรมการการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2545). *กระทรวงวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- สุชาดา นรัตถรักษา. (2535). *การกำหนดตำแหน่งในการวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหาและการเลือกสรร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุชามาศ สุธีร์วัฒนานนท์. (2554). *ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร เพชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุภัทรา เชื้อเฉลิม. (2546). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Ayal, E. B. (1961). Some crucial issues in Thailand's economic development. *Pacific Affairs*, 2, 157-164.
- Backer, H. S. (1982). Culture: A sociological view. *Yale Review Summer*, 2, 513-527.
- Bahamonde, Gunnel, A. Mayda. (2000). *Teacher perception of school culture in relation to job satisfaction and commitment*. Available: Westem Michigan University.
- Best & Kahn J. V. (1993). *Research in Education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon. P. 246.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 553-546.
- Campbell, J. P. (1977). *On the natural of organizational effectiveness*. In Paul S. Goodman, Johannes M. Penning and Associates. *New Perspective on Organizational Effectiveness*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

- Gerlinger, J. M., Beamish, P. W., & Da, C. R. (1989). Diversification strategy and internationalization-implications for MNE Performance. *Strategic Management Journal*, 10, 109-119.
- Gerlinger, J. M., & Hebert, L. (1991). Measuring performance in international joint Ventures. *Journal of International Business Studies*, p. 249-263.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1997). *Organizations Behavior Structure Processes*. International Edition. United States of America: Irwin/ McGraw-Hill.
- Grunnbaum, J. (1987). Variables that affect job satisfaction in nursing faculty. *Dissertation Abstracts International*, 48(12), 1401-A.
- Kimbrough, R. A., & Nunnery, M. Y. (1976). *Education Administration*. McMillan: Publishing Co.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Orora, J., & Oyango, H. (1989). School culture and role of the principle: A study of basic culture assumptions of Kenya secondary school and their influenced of the principle's role. *Dissertation Abstracts International*, 51(9), 1494-A.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Parker, J. C. (1996). *Micro and small-scale enterprises in Zambia: Results of the 1996 nationwide survey (Report submitted to Overseas Development Administration (ODA))*. London: Fraham Bannock and Partners., Ltd.
- Patterson, K. J. (1986). *School culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Peters, T. J., & Waterman Jr., Robert, H. (1982). *In Search of Excellence: Simultaneous Loose-Tight Properties*. In Jay M. Shafritz, J. Steven Ott and Yong Suk Jang (Eds.), *Classics of Organization Theory* (6th ed. Ed 436-440). America: Wadsworth.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 42-75.
- Ston, C. M. (2003). *A study of the relationship between principals' leadership behaviors and school culture as perceived by the teacher*. Mississippi: University of Mississippi.

- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing*. Massachusetts: A Division of Simon & Schuster.
- Wiles, K. (1953). *Supervision for better school*. New York: Prentice-Hall.
- Wilkins, A. L. (1983). The culture audit: A tool for understanding organizations. *Organizational Dynamics*, 12(2), 24-38.
- Wilkins, A. L., & Patterson, K. J., (1985). *You Can't Get There from Here: What Will Make Culture-Change Projects Fail*, in *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0101

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

28 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
เพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสุนิสา ศรีอัสตร รหัส 57920582

งานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร
นิยมศรีสมศักดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0102

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสุนิสา ศรีอัสตร รหัส 57920582

งานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาฟุดพันพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0103

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

2 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวสุนิสา ศรีอัสตร รหัส 57920582

งานนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน
มาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีความต้องการ
ข้อเท็จจริงเพื่อประโยชน์ทางการวิจัย การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพ
การทำงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยมุ่งนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง
พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถาม
ตามความเป็นจริงและครบทุกข้อ
3. ในการตอบแบบสอบถาม โปรดพิจารณารายการในแต่ละคำถาม แล้วทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียง 1 ช่อง ต่อ 1 รายการสอบถาม

นางสาวสุนิสา ศรีอัสตร

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ
 - น้อยกว่า 30 ปี
 - มากกว่า 30-40 ปี
 - มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป
2. ตำแหน่ง
 - ครู
 - ครูชำนาญการ
 - ครูชำนาญการพิเศษ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**

คำชี้แจง โปรดพิจารณารายการในแต่ละคำถามของแบบสอบถามอย่างละเอียด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นมาก
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นปานกลาง
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นน้อย
- 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความมุ่งหมายของโรงเรียน					
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน					
2. ผู้บริหารประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูทราบถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
การมอบอำนาจ					
4. ครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่					
5. ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู					
6. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรมให้กับครูทุกคน					
การตัดสินใจ					
7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ					
8. ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9. ครูและบุคลากรมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ					
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
10. ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของคำว่า “เรา” และแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน					
11. ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน					
12. ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้อย่างเหมาะสม					
ความเชื่อถือ					
13. ผู้บริหารครูและบุคลากร มีความจริงใจ และเปิดเผยซึ่งกันและกัน					
14. ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นและอบอุ่น ยอมรับในคุณค่าของกันและกัน					
15. ผู้บริหารเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงาน ตามความถนัดและความสามารถ ผลของงาน จะออกมาดี					
ความมีคุณภาพ					
16. ครูและบุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีคุณภาพ					
17. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร					
18. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา และยกระดับ มาตรฐานของโรงเรียน					

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การยอมรับ					
19. ครูและบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของการปฏิบัติงานร่วมกัน					
20. ครูและบุคลากรยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
21. ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของครูและบุคลากร					
ความเอื้ออาทร					
22. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์ผลงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
23. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของครูและบุคลากร					
24. ผู้บริหารให้กำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
ความซื่อสัตย์สุจริต					
25. ครูและบุคลากร ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
26. ครูและบุคลากรแสดงออกถึงการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ					
27. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม					

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ความหลากหลายของบุคลากร					
28. ผู้บริหารมีการยอมรับในความแตกต่างเรื่อง ปรัชญา ความเชื่อ และบุคลิกภาพของครูและบุคลากรแต่ละคน					
29. ผู้บริหารให้ความสำคัญในรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันของครู					
30. ผู้บริหารนำข้อดีของบุคคลแต่ละบุคคล มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในโรงเรียน					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	0.62	16	0.57
2	0.55	17	0.60
3	0.70	18	0.61
4	0.42	19	0.53
5	0.65	20	0.47
6	0.54	21	0.58
7	0.45	22	0.72
8	0.58	23	0.80
9	0.54	24	0.72
10	0.71	25	0.52
11	0.55	26	0.65
12	0.75	27	0.72
13	0.72	28	0.70
14	0.62	29	0.45
15	0.64	30	0.49

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .95