วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

Organizational culture of schools in the Pantapanya network Under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

มนต์ธิดา นุ่นเกลี้ยง[1*] และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร[2]

Montida Noonkliang[1*] and Traipumin Tritrisaon[2]

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1] Graduate student, Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

[2] ดร., สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[2] Ph.D., Department of Education Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University.

[*]**Corresponding author, E-mail:** Montida.noo053@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู จำนวน 113 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น ๆ

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพอใจของบุคลากรในองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านลักษณะเฉื่อยชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ

4. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านลักษณะเชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพฤติกรรมการแสดงออกการปฏิบัติงานเป็นลักษณะเชิงรุก มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการทางด้านความมั่นคงของพนักงานเป็นสำคัญ โดยลักษณะการทำงานจะมุ่งเน้นอำนาจ การมีความคิดเห็นตรงกันข้ามแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบ

5. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล ทำให้ครูมีความรู้สึกอิสระและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและอายุที่มี แต่ดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและอายุต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

The Objectives of Research Project were 1) to study the organizational culture of the schools in the network of intellectuals Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 2) To compare the organizational culture of schools in the Wisdom Network Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 according to the opinions of teachers classified by education level Work experience and age. The sample group were 113 government teachers. Use questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the data analysis were frequency values, percentage values, mean scores. standard deviation Testing the mean of two independent sample groups. and one-way variance analysis The results of the research were as follows: 1) The results showed that

1. Organizational Culture of Schools in the Network of Intellectual Property Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, the overall level was at a moderate level. This is because behaviors of individuals in the organization that have an influence to the structure and Operational behavior of personnel in that organization

2. Organizational culture of schools in the network of intellectuals Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 in terms of creativity Overall, it was at a moderate level. This is because Work values that focus on the satisfaction of the people in the organization That results in personnel in the organization to be successful in their work.

3. Organizational Culture of Schools in the Network of Intellectual Property Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 in terms of inactivity Overall, it was at a moderate level. This is because Expressive behaviors that focus on employee security needs and have a leader that focuses on people Emphasis on conformity with the opinions of the management, adherence to rules and regulations. Rely on management and try to avoid acting responsibly.

4. Organizational culture of schools in the network of intellectuals Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 in terms of proactive characteristics Overall, it was at a moderate level. This is because Performance behavior is proactive. Focus on work and focus on the security needs of employees is important. By the nature of the work will focus on power. having opposite opinions competitive Against and aiming for prudence

5. Organizational Culture of Schools in the Intellectual Network Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2 Classified by educational level Work experience and age teachers and educational personnel with educational levels Work experience and age There are different opinions on the organizational culture of the schools in the intellectual network. Under the Office of Phatthalung Primary Educational Service Area 2, the overall picture was no different. therefore not in accordance with the assumption This is because the corporate culture is consistent with the actual knowledge of the individual. This gives teachers a sense of independence and determination in their work. Showing respect for work regardless of educational level Work experience and age But looking at the results obtained from work is important. For that reason, teachers with educational levels Working experience and age are different so there are no different opinions.

Keyword: Organizational culture

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่ หรือแม้แต่ความคิดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สามารถ สื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จนทำให้ข้อมูลแผ่ขยายไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการบริหารและการทำงานในองค์กรอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการมีสื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การวางแผนหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันต่อยุคสมัยที่ใหม่อยู่เสมอ รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ เมื่อยุคมีการเปลี่ยนแปลง มีความทันสมัยเข้ามาในชีวิต ทุกคนต่างมีอิสระทางความคิด การกระทำและการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งเพิ่มโอกาสที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านไปยังผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานภายในองค์กรให้ขับเคลื่อนนโยบายและการทำงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีอิสระทางความคิดและการทำงานมาถึง ย่อมมีการแข่งขันเพื่อให้ตนเองโดดเด่น และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาส่วนใหญ่ เพื่อความอยู่รอดในการทำงานก็ตามมาเช่นกัน จนทำให้ภายในองค์กรเริ่มมีค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมในการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า “วัฒนธรรมในองค์กร” ให้ทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางให้ทุกคนได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร “วัฒนธรรมในองค์กร” ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งและส่งผลโดยตรง ทั้งต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ความเหมาะสมทางวัฒนธรรมระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรจึงกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและปัจเจกบุคคล และทำให้องค์กรและปัจเจกบุคคลได้รับความสำเร็จร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย (ชนิดา จิตตรุธทะ , 2556, น. 2) แต่หากวัฒนธรรมองค์กรเป็นลบ ก็อาจส่งผลเสียให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและประเทศได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นด้านลบหรือไม่ดี มักจะเติบโตเร็วกว่าและมีอิทธิพลต่อคนในองค์กรมากกว่า เพราะวัฒนธรรมองค์กรด้านลบ มักจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างประโยชน์ให้บุคลากรมากกว่าสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลขององค์กรที่เป็นลบ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ในด้านลบนั้นมักจะมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่ไม่หวังดีต่อองค์กรเป็นตัวเร่งให้วัฒนธรรมองค์กรเหล่านี้เติบโตอย่างรวดเร็ว (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2553, น. 23) จากที่กล่าวมานั้น วัฒนธรรมองค์กร จึงจัดได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรจัดได้ว่าเป็นกลุ่มค่านิยม และความเชื่อ การแสดงออกทางพฤติกรรม ที่บุคลากรในองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังเช่น การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายสิ่งหลายอย่าง ทั้งเรื่องการดำเนินงาน ทักษะความรู้ในการทำงาน การช่วยเหลือ การแบ่งปันความคิด ความสามารถ ความรู้ การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมในการค้นคว้าใฝ่เรียนรู้ จนทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น ดังนั้นจึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งในองค์กรและสถานศึกษาทั่วทั้งประเทศ ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรและสถานศึกษาให้มีความสมดุล และ

เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ ในระบบการศึกษานั้น สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดอีกหน่วยงานหนึ่ง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผลิตนักเรียนออกมาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพนั้น คือ กระบวนการเรียนรู้และการศึกษา เพื่อตอบสนองเป้าหมายในการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคม และคุณธรรม ตามแนวทางของการพัฒนาแบบยั้งยืนและสันติสุข ดังนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคุณภาพของคนให้มีความสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำกำลังและความสามารถมาร่วมกันสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคมและประเทศชาติ ตลอดจนเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสังคมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่จะนำพานักเรียนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้น คือ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จึงทำให้การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อส่งผลให้การดำเนินงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความสมบูรณ์และนำพาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและผลิตนักเรียนออกมาเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2545, น. 16) แต่ถึงอย่างไรการบริหารจัดการศึกษาก็ยังมีอุปสรรคอยู่มากโดยเฉพาะ ปัญหาด้านบุคลากรในโรงเรียนที่ยังหาความลงตัวไม่ได้ ทั้งเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ การเกลี่ยอัตรากำลังคนเข้าในเขตพื้นที่และยังต้องเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งเพียงแค่ปัญหาดังกล่าวก็สามารถส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนได้ โรงเรียนจัดได้ว่าเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรมากมายหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แต่ละคนย่อมต่างมีความคิด ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อทุกคนได้มีโอกาสมาอยู่รวมกัน จะทำให้เกิดการหล่อหลอมสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรเข้าใจ ลักษณะการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2551, น. 211) ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งในปัจจุบันผู้บรรจุข้าราชการเป็นรุ่นใหม่ ซึ่งได้เริ่มเข้ามาทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาแทนคนที่เกษียณอายุราชการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้คนอายุน้อยได้เข้ามาเป็นผู้บริหารโรงเรียนผ่านจากการสอบเข้า คนรุ่นใหม่ย่อมมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการให้คุณภาพของผู้เรียนถูกพัฒนาให้เป็นด้านที่ดีขึ้น

และมีคุณภาพ ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามที่ตั้งเป้าไว้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้การทำงานเกิดการบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกปฏิบัติกันมา จะต้องมุ่งเน้นเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีวัฒนธรรม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้อย่างรวดเร็ว และมุ่งเน้นพัฒนาองค์การและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีระเบียบแบบแผนที่ถูกต้องและเหมาะสม แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมากระบวนการทำงานในองค์การด้านการศึกษาของสถานศึกษา ยังไม่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ตามที่มุ่งไว้

จากปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 ซึ่งจากการศึกษาปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุงเขต 2 อยู่ในระดับใด มีแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร โดยมุ่งที่จะนำผลการศึกมาเป็น ข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นเด็กที่มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผู้บริหาร และครูเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพที่สูงสุด

คำถามของการวิจัย

1. โรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับใด

2. ครูที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงานและอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของคุกและลาฟเฟอที (Cooke and Lafferty) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สามารถวัดการรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่ของพฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรเป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร 3 ลักษณะ คือ 1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) 2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive-Defensive Organization Culture) และ 3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive Defensive Organization Culture)

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) หมายถึง องค์กรที่ให้ ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจ นั่นคือได้รับ ความสำเร็จจากการทำงาน สนับสนุนซึ่งกันและกันภายในองค์การมีความรักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกันโดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นมีความสุขกับการปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในองค์กรมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูง ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดโดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement Dimension) หมายถึง การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะเด่นของมิตินี้ คือ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายความสามารถของตนเอง

มิติที่ 2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self - Actualizing Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มีความริเริ่มในการพัฒนางานของตนเองให้สอดคล้องกับงานขององค์กร พฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคคลตามความนึกคิดและความคาดหวัง ซึ่งเป้าหมายในการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณความสำเร็จของงานจะต้องมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคลากร มีความภาคภูมิใจในงานของตนเองและมีความเต็มใจในการทำงานจากการได้รับการสนับสนุน การพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่สามารถพัฒนาและสร้างงานใหม่ๆของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความยึดมั่น ผูกพันกับงานและมีความพร้อมในการทำงานสูง

มิติที่ 3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic Encouraging Dimension) หมายถึง การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันและการเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ และมีความสุข ลักษณะเด่น คือ บุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญ ที่สุดในองค์การ

มิติที่ 4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affinitive Dimension) หมายถึงองค์กรที่บุคลากรมีค่านิยมพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เน้นบรรยากาศที่อบอุ่นใน การทำงานบุคลากรในองค์กรจึงมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ให้การ

ยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความเป็นเพื่อนและมีความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive-Defensive Organization Culture) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและ ผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคล ยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ คอยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร บุคลากร พยายามหลีกเลี่ยงงานหรือการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แต่ยอมรับการมอบหมายจากผู้บริหาร บุคลากรเน้นถึงสัมพันธภาพ ในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับซึ่งการทำงานในลักษณะ นี้ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ค่อนข้างล่าช้า แบ่งได้ออกเป็น 4 มิติดังนี้

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นด้วย การพยายามเห็นด้วยและคอยตามความคิดเห็นของกันและกัน บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติตัวให้ เหมือนกับคนส่วนใหญ่ในองค์กร การคล้อยตามกันนี้เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรพึงพอใจ ลักษณะเด่น คือ บุคลากรต้องประพฤติปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรและให้การเห็นด้วย กับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อพยายามหลีกเลี่ยงความ ขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น

มิติที่ 2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional Dimension) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะอนุรักษ์นิยมให้ความสำคัญกับกฎระเบียบหรือข้อบังคับของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด แบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบราชการ จะขัดต่อกฎหมายไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษ์นิยม ลักษณะเด่น คือ บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบระบบอนุรักษ์นิยมและยึดกฎระเบียบปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

มิติที่ 3 มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent Dimension) คือองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยยึดสายตามสายงานบังคับบัญชา ไว้ใจผู้บริหาร การบริหารจัดการจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหาร ทุกคนต้องเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นมีความถูกต้องโดยไม่คำนึงถึงคุณภาพหรือความท้าทายของงาน ปฏิบัติงานโดยไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการทำงาน มุ่งการปฏิบัติตามผู้บริหารเพื่อเป็นการปกป้องตนเอง ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงานและเป็นผู้ตามที่ดี

มิติที่ 4 มิติเน้นเรื่องการหลีกเลี่ยง (Avoidance Dimension) คือ องค์กรที่มีค่านิยม พฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานประสบ ผลสำเร็จก็จะไม่ได้รับรางวัลอะไร ซึ่งผลจากการบริหารงานในลักษณะนี้ทำให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการ กระทำต่าง ๆ ที่อาจทำให้ถูกตำหนิหรือก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้บุคลากรทุกคนจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแต่เลือกปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive Defensive Organization Culture) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะการเผชิญหน้าชอบ การมีอำนาจการแข่งขันที่ต้องมีแพ้ - ชนะ และจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น บุคลากรจัดแสดงลักษณะความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ชิงดีชิงเด่นกัน ในการทำงาน ชอบความเป็นระบบระเบียบ ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ยาก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional Dimension) ให้ความสำคัญกับการ เผชิญหน้าและการเจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคลากรจะแสดงความขัดแย้งและ ลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น ตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่เสมอ ลักษณะเด่นคือบุคลากรชอบตำหนิและต่อต้านทุกสิ่ง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงยาก

มิติที่ 2 มิติเน้นอำนาจ (Power Dimension) หมายถึง ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบเป็นผู้นิเทศและสอนเพื่อนร่วมงาน รางวัลหรือผลงานที่ ได้รับจากองค์กรมีอำนาจควบคุมบุคลากรที่อยู่ในระดับต่ำกว่า บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะได้ ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการเป็นผู้นำและต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคงในการ ทำงาน ลักษณะเด่นคือ บุคลากรต้องการควบคุมผู้อื่นและมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันให้เกิดขึ้นในองค์กร

มิติที่ 3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive Dimension) หมายถึง การให้ความสำคัญและการยอมรับการแข่งขันที่จะต้องมีแพ้หรือชนะ บุคลากรต้องการชนะและดีกว่าคนอื่น ดังนั้นการแข่งขันจึงทำให้เกิดการแบ่งแยกบุคลากรออกเป็นกลุ่ม กลุ่มวัดผลสำเร็จของการทำงานเพื่อรักษา คุณค่าของตนเองจะได้รับการแบ่งระดับในที่ทำงาน บุคลากรจะยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการ แข่งขันและเชื่อว่าการแข่งขันจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

มิติที่ 4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist Dimension) หมายถึง การให้ ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบของงาน บุคลากรจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด โดยบุคลากรจะต้องทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงาน แต่บรรลุเป้าหมายขององค์กรน้อย ต้องมีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง จึงทำให้มีการทำงานอย่างละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 160 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2564) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์ (1970) จำนวน 113 คน จากนั้นจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยหลักการและขั้นตอนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรได้แยกเป็น 3 ด้าน 12 มิติดังนี้ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 20 ข้อ ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา จำนวน 20 ข้อ ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก จำนวน 20 ข้อรวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 60 ข้อ โดยแต่ละองค์ประกอบมีคำถาม 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ ลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

3. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability ของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ในส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคแบบอัลฟ่าครอนบาค (Cronbach Alpha) กับแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามมีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .984

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธะปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) ตามตัวแปร อายุ โดยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ลักษณะสร้างสรรค์	3.28	0.18	ปานกลาง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ลักษณะเฉื่อยชา	3.20	0.19	ปานกลาง
3. ลักษณะเชิงรุก	3.18	0.16	ปานกลาง
รวม	**3.22**	**0.17**	**ปานกลาง**

2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดตารางที่ 2

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ลักษณะสร้างสรรค์	3.27	0.16	3.28	0.20	- 0.30	0.10
2. ลักษณะเฉื่อยชา	3.20	0.19	3.20	0.19	0.01	0.57
3. ลักษณะเชิงรุก	3.18	0.17	3.19	0.15	- 0.39	0.75
รวม	**3.21**	**0.17**	**3.22**	**0.18**	**- 0.22**	**0.47**

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

วัฒนธรรมองค์กร	ประสบการณ์การทำงาน				t	Sig.
	1 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ลักษณะสร้างสรรค์	3.28	0.15	3.27	0.21	0.09	0.01
2. ลักษณะเฉื่อยชา	3.19	0.19	3.21	0.18	- 0.58	0.83
3. ลักษณะเชิงรุก	3.17	0.15	3.20	0.17	- 0.78	0.40
รวม	**3.21**	**0.16**	**3.22**	**0.18**	**- 0.42**	**0.41**

4. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 มากกว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 20 -30 ปี และ มากกว่า 40 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 4

วัฒนธรรมองค์กร	อายุ					
	20 – 30 ปี		ระหว่าง 30 – 40 ปี		มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ลักษณะสร้างสรรค์	3.27	0.14	3.32	0.18	3.18	0.19
2. ลักษณะเฉื่อยชา	3.18	0.19	3.21	0.21	3.21	0.14
3. ลักษณะเชิงรุก	3.15	0.13	3.18	0.16	3.22	0.19
รวม	**3.20**	**0.15**	**3.23**	**0.18**	**3.20**	**0.17**

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งมีอิทธิพล ต่อโครงสร้างและ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับสุนาถ โกไศยกานนท์ (2549, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาครในเขตภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับอยู่ในระดับมากวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง การมุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการหลีกเลี่ยงและด้านการมุ่งความถูกต้องสมบูรณ์แต่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอายุ

2.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเรื่องของการทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล ทำให้ครูมีความรู้สึกอิสระและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับการศึกษาที่มี แต่ดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลละออ แสงสุข (2561, น.1-2) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าครูทุกคนมุ่งหวังตำแหน่งงานตลอดจนมุ่งหวังให้ทุกคนภายในองค์กรมีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน ทำให้เกิดแรงกระตุ้น ให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีผลไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพร พันธ์เทศ (2560, น.1-2) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่งผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐ

แห่งหนึ่ง จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอายุ ความรู้ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล มีการแสดงการยอมรับนับถือในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงอายุที่มี แต่ดูจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของนวลละออ แสงสุข (2561, น.1-2) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่มีลักษณะที่ดีและบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยึดถือปฏิบัติมา รวมทั้งมีส่วนช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร นำไปใช้เป็นแนวทางให้การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยทุกคนมีส่วนร่วมและยึดหลักการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความร่วมมือร่วมใจ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร พันธ์เทศ. (2560).*วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารภาครัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชนิดา จิตตรุธทะ. (2556*). วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). *วัฒนธรรมองค์กร : คุณค่าที่หาซื้อไม่ได้แต่สร้างได้.* นนทบุรี : บริษัทไอดีซีพรีเมียร์

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา.* นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นวลละออ แสงสุข. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2551). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนรากฐานความรู้.* กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

สพป.พัทลุง เขต 2. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.* พัทลุง : สพป.พัทลุง เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สุนาถ โกไศยกานนท์. (2549). *วัฒนธรรมองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cooke, R. and L.J. (1989). *The Reliability of the Organizational Culture Inventory.* MI : Human Synergistics.

Edgar H. Schein. (2010). *Organization Culture and Leadership.* 4 th ed. San Francisco, California : Jossey-Bass