

การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด ปทุมธานี

สุมาลี ชารทองขจรไกร*

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูในโรงเรียน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 จาก การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดกลุ่มสาระการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ผลการวิจัยพบว่า 1)ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2)ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล โดยภาพรวม ด้านการมอบอำนาจและการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและการยอมรับ ความเอื้ออาทรและความซื่อสัตย์ ความหลากหลายของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมุ่งประสงค์และควมมีคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3)ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล โดยภาพรวม ด้านความมุ่งประสงค์และควมมีคุณภาพของสถานศึกษา การมอบอำนาจและการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและการยอมรับ ความเอื้ออาทรและความซื่อสัตย์ ความหลากหลายของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมโรงเรียน

บทนำ

วัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบบุคคลหลายฝ่าย ดังนี้ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา อยู่ร่วมกันในองค์กรเป็นสังคมฯ หนึ่งที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของประเทศ การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม เป็นคนมีคุณภาพซึ่งวัฒนธรรมเป็น

* นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงาน หากผู้บริหารเข้าใจ และเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นอย่างดีแล้วจะสามารถเข้าใจนำไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้วัฒนธรรม (culture) หรือมักเรียกกันว่า “วัฒนธรรมองค์กร” เป็นระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งรวมถึงหลักการที่ นำไปสู่การปฏิบัติด้วย วัฒนธรรมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติที่องค์กร ดำเนินการ (ศิริพงษ์ เสาภาชน, 2557 หน้า 99) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม หรือหลักการปฏิบัติที่ ทำให้องค์กรใช้ในการดำเนินงานในองค์กร สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจาย ออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรม เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึด (Cohesion) สำหรับองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลง ไป โรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่างๆ ซึ่งแต่ละ คนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติที่ติดตัวมากแตกต่างกันไปตามลักษณะของ สังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลกรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอม ความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกัน มาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน วัฒนธรรมในแต่ละ องค์กรจะมีความชัดเจนในตัวเองในเรื่องของการควบคุมความคิด ความต้องการ และการมีรูปแบบของ พฤติกรรม ดังนั้นวัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วย การแบ่งปัน ความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะมี ผลต่อการกระทำขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรก็สามารถเป็นสิ่งที่ทำนายการกระทำขององค์กรได้ (ยุรพร สุทธรัตน์, 2552, หน้า 193) ซึ่งอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อการบริหารนี้ จะมีมากแม้แต่การตัดสินใจ และการประพฤติปฏิบัติของบุคคล จะต้องอยู่ในระเบียบข้อบังคับหรือการจัดการในองค์กรก็ตาม ถ้าหาก ระเบียบหรือข้อบังคับที่ใช้อยู่ขัดกับวัฒนธรรมของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นก็จะพยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ ใ้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ระเบียบกฎเกณฑ์เป็นอย่างหนึ่งแต่แนวการปฏิบัติเป็นไปอีกอย่างหนึ่ง กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหารงานในโรงเรียน หรือวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการบริหาร (วิไลวรรณ มีแฮม, 2551 หน้า 11-12) สอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานจัดการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งาน วัดผลและประเมินผล งานโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้หากผู้บริหารเข้าใจและเห็นความสำคัญของวัฒนธรรม โรงเรียน เป็นอย่างดีแล้วจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร และสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็น รูปแบบและกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ และอื่นๆของโรงเรียน วัฒนธรรมจะมี ผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนแต่ละ โรงเรียนของตนเอง ถ้าไม่มีความยืดหยุ่นก็จะ ทำให้อวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น กลายเป็นอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน วัฒนธรรม ของโรงเรียนจึงเป็นกรอบบังคับหรือรูปแบบในการทำงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการ

ความรู้จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่จะมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อเป็นส่วนช่วยในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีความรู้สึกปลอดภัย สบายใจและมั่นใจที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมความคิดมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ ตามกระบวนการจัดการความรู้ ของบุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ (2549)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 140 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Stratified Random Sampling)
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ Patterson, purkey and parker, 1986 (อ้างถึงในจูริพร ปิยะโสภาสกุล, 2555) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรไว้ 10 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้กระชับเนื้อหาเพื่อให้รายละเอียดในการตอบแบบสอบถามเข้าใจง่ายขึ้น จึงสรุปไว้ 6 ด้าน ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ และคุณภาพของสถานศึกษา การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และการยอมรับ ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์ และความหลากหลายของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 103 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดกลุ่มสาระการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Crobach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองจำนวน 103 ฉบับ ระหว่างวันที่ 8-12 พฤษภาคม 2560 ได้ติดตามจนได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (stand deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ และควมมีคุณภาพของสถานศึกษา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี โดยภาพรวม ด้านความมุ่งประสงค์ และควมมีคุณภาพของสถานศึกษา ด้านการมอบอำนาจ และการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ และการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล ในโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานอย่างเสมอภาค มีการระดมความคิดแจ้งเป้าประสงค์ทำความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนในทุกด้าน ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูเกิดความรับผิดชอบและภูมิใจในงานที่ทำ กำหนดหน้าที่ในการชัดเจนตามความถนัด และความสามารถของแต่ละ

ละบุคคล บุคลากรทุกระดับมีความรักใคร่สามัคคี มีบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร ตลอดจนการ
สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารให้
ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในองค์กร มีความสุขในการปฏิบัติงาน
ให้การยอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพ บนพื้นฐานของความหลากหลายและความแตกต่างของบุคลากร เปิด
โอกาสให้ครูและนักเรียนทำกิจกรรม และเสนอแนวความคิดที่แปลกใหม่ สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองใน
ทุกด้าน จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ยุวดี ประ
ทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ และความมีคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ ให้นักครูเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของ
โรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน แจกข้อมูลข่าวสาร และนโยบายทางการศึกษาต่างๆ
อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู และให้ความสำคัญในการทำงานแบบร่วมมือ
ตลอดจนสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้
ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ
ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

1.2 ด้านการมอบอำนาจ และการตัดสินใจ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก
บุคลากรในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน
และผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา เพื่อความสะดวกในการ
ปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง
ในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้นักครูรับรู้
ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ทนสมัย และทำงาน
บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้นักครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ
ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและโอกาสในการประสบ
ผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด ตลอดจนผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ
ประกอบการพิจารณาการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจ เป็นภารกิจสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง
ของกระบวนการบริหาร ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่
องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด ซึ่งการตัดสินใจที่
ดีจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัย ปัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สอดคล้องกับงานวิจัย กาญจนา

เกษร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในทิศทางบวก

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน ครูจะมาปฏิบัติงานด้วยความยินดี มีความรักผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนของตน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการสร้างความรักความสามัคคีในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียน เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะเอื้อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัย ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

1.4 ด้านการไว้วางใจและการยอมรับ พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้โอกาส และไว้วางใจการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น และผลการปฏิบัติงานออกมาดี ให้ความมั่นใจ และไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยผลงาน และความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารเองก็ยอมรับในความผิดพลาดและให้โอกาสครูในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพราะการยอมรับ และเชื่อมั่นในกันและกันของบุคลากรในโรงเรียนจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ในทิศทางบวก

1.5 ด้านความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง และสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะความเอื้ออาทร เป็นคุณธรรมประจำใจ

และกายของมนุษย์ คือ เป็นความสำนึกที่ดีเป็นการกระทำที่ก่อประโยชน์สุขให้แก่ทั้งผู้ให้และผู้รับ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรใช้เวลาว่างมาอยู่ใกล้ชิดกันการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตของชมรมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัย ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

1.6 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมอบหมายงานให้บุคลากรได้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบท และสังคม และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน เมื่อบุคลากรคือหัวใจของความสำเร็จของโรงเรียน การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญแตกต่างกันก็จะก่อให้เกิดความสมดุลและความเหมาะสมของการทำงานร่วมกัน เนื่องจากแต่ละคนมีความโดดเด่นด้านต่าง ๆ จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัย ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

2.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี จำแนกตามเพศของครู พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นครูต่อวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวม เนื่องจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็น ขอมอบในความสามารถ ความรู้และทักษะในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดสังคมในโรงเรียนที่เกิดความยุติธรรมในทุกๆ ด้าน บุคลากรมีความสุขเกิดความรักใคร่กลมเกลียวไม่เกิดความแตกแยก การแบ่งกลุ่มขัดแย้งกันในโรงเรียน ทัศนคติของเพศที่ต่างกัน เพศหญิงจะมีความละเอียดถี่ถ้วนในการคิดและตัดสินใจ ต้องไตร่ตรองเป็นอย่างดีจึงลงมือกระทำใดๆ ซึ่งแตกต่างจากเพศชาย ส่งผลต่อการแสดงความคิดเห็น มุมมองในการมองและวิเคราะห์เหตุผล ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล จึงส่งผลให้ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นประสงค์ และคุณภาพของสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของณัฐธิดา (2555) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์

โดยผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารที่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน ทั้งภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิก ภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ไม่แบ่งแยกตำแหน่ง ในองค์กร พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีหลักการ และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี รู้สีกว่างาน ทำหาความสามารถอยู่ตลอดเวลา และอยู่บนฐานของความเป็นจริงแบบเดียวกัน ดังนั้นถึงแม้ว่าจะมี ประสบการณ์ทำงานต่างกันแต่ทุกคนต่างปรับตัวให้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมเห็นด้วยระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมทุกฝ่าย ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นแบบปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และเจริญเติบโตตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน
2. โรงเรียนควรสร้างเครือข่ายในการเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อกัน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอื่นๆ ที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรด้วยวิจัยเชิงคุณภาพในโรงเรียนต้นแบบด้านวัฒนธรรมองค์กร
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เกษร (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2559). การศึกษาอิสระ *Independent studies*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2549). การจัดการความรู้ ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จีรวัฒน์เอ็กเพรส.
- ยุรพร สุทธรัตน์, (2552). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ประทุม (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิไลวรรณ มีแฮม. (2551). วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2553). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. สำนักพิมพ์นันทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2557). การจัดการ และการควบคุมคุณภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.