

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
2. หน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
3. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ
4. ระดับและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ
5. บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง
6. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

การปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพครู

1. ความหมายของครู
2. ความสำคัญของครู
3. คุณลักษณะของครูที่ดี
4. บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. ความหมายของวิชาชีพ
6. ความสำคัญการจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
7. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและโครงสร้าง
2. การจัดการศึกษาของเทศบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีวิวัฒธรรมองค์กร

ความหมายของวิวัฒธรรมองค์กร

ริชาร์ด แอล ดาฟต์ (Daff, 1999 : 183) กล่าวว่าไว้ว่า วิวัฒธรรมองค์กร คือ ค่านิยม สมมติฐานความเข้าใจและแนวคิดร่วมกันของสมาชิกขององค์กรที่ยึดถือเป็นหลักการที่ถูกต้องโดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์กร โดยพื้นฐานแล้ววิวัฒธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานขององค์กรนั้นๆ ซึ่งการคนคิดหรือเรียนรู้โดยสมาชิกอย่างเพื่อใช้ในการแก้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ลูซิเออร์ และอาซัวร์ (Lussier and Achua, 2004 : 410) กล่าวว่า วิวัฒธรรมองค์กรคือ กลุ่มของความเชื่อทัศนคติ ค่านิยม สมมติฐาน และวิธีการในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ พวกเขากล่าวต่อไปว่าวิวัฒธรรมองค์กรแต่ละองค์กรนั้นจะมีลักษณะเฉพาะตัวซึ่งจะโดดเด่นโดยขึ้นอยู่กับความเชื่อและปรัชญา การแก้ปัญหา และการตัดสินใจโดยวิวัฒธรรมองค์กรนั้นจะแทรกเสริมเข้าไปในสภาพแวดล้อมของการทำงานและเรื่องราวที่บุคลากรเล่าขานถึงสิ่งต่างๆเกิดขึ้นในองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 135) วิวัฒธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยมความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกใหม่ วิวัฒธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวิวัฒธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นแล้ววิวัฒธรรมองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

พิชาภพ พันธุ์แแบ (2555 : 205) วิวัฒธรรมขององค์กร คือ วิธีการดำเนินงานในองค์กรซึ่งถูกพัฒนาและเป็นเวลายาวนานโดยกระบวนการทางสังคมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนั่นเอง

จอมพงศ์คลวนิช (2553 : 235-236) ได้ให้ความหมายของวิวัฒธรรม หมายถึง กลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งให้บุคลากรในองค์กรทราบว่า การกระทำใดบ้าง ที่เป็นที่ยอมรับ หรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอดและเผยแพร่ด้วย สัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า การปฏิบัติ

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (2553 : 14) ได้ให้ความหมายของวิวัฒธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ

ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์การอื่น และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2551 : 175-176) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกว่าองค์การของเรามีลักษณะเด่นจากองค์การอื่นอย่างไรซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันนี้จะปรากฏออกมาในรูปของค่านิยมต่างๆขององค์การลักษณะที่สำคัญขององค์การได้แก่ 1) การแสดงออกของสมาชิก 2) การให้ความสำคัญกับกลุ่ม 3) การมุ่งเน้นคน 4) การรวมตัวกันของหน่วยงาน 5) การควบคุม 6) ความกล้าเสี่ยง 7) เกณฑ์การให้รางวัล 8) การกล้าเผชิญกับความขัดแย้ง 9) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและวิธีการ 10) การมุ่งเน้นระบบเปิด

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551 : 256) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมขององค์การจะถูกอย่างรากลึกในอดีตและจะถูกกระทบจากปัจจุบันและให้ความคาดหวังในอนาคต วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราวและตำนานที่กระตุ้นความรู้สึกความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์การเพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสม

ยุทธพล อินมอญ (2556 : 10) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์การ ที่ยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การและมีผลทำให้สมาชิกในองค์การมีความแตกต่างจากสมาชิกขององค์การอื่น

รังสรรค์ อินทจันทร์ อ้างถึงใน มานิตย์ ปลอดโปรง (2554 : 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การ ว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรและองค์การที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้เป็นวิวัฒนาการที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและปรากฏออกมาในรูปของความเชื่อ สัญลักษณ์ คำบอกเล่า ฯลฯ ทั้งนี้ วัฒนธรรมในแต่ละองค์การนั้นจะมีความแตกต่างซึ่งหน้าจากมาจากการปรากฏการณ์ความเชื่อ ที่เกิดขึ้นในองค์การหนึ่งอาจไม่เกิดขึ้นในอีกองค์การหนึ่งก็ได้และวัฒนธรรมองค์การของแต่ละแห่งจะถูกกำหนดโดยปัจจัยที่แตกต่างกันเช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมทางสังคมขององค์การนั้นๆ หรือบุคลิกหรือภาวะผู้นำขององค์การ เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราษ (2550 : 27) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมขององค์การมาจากการสร้างคนค่านิยม และความเชื่อ ให้แก่พนักงาน และคนในองค์การเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและความรู้สึกสำนึกร่วมกันในองค์การเดียวกัน

สุเกียง สุธสวาท (2555 : 18) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิด และพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ สืบเนื่องต่อกันมาจนเป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในองค์กร ในลักษณะของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีร่วมกัน ของสมาชิกในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่วัฒนธรรมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร โดยสิ่งที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เครือข่ายการสื่อสารในองค์กรและปรัชญาในการบริหาร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าวัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมกันของบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยมความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในองค์กร

หน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

รากฐานรองรับของวัฒนธรรมองค์กรใดคือ ความเชื่อที่นำทางค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กรขึ้นมา โดยทั่วไปความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูงต่อมา ความเชื่อเหล่านี้จะกำหนดบรรทัดฐานเพื่อพฤติกรรมประจำวันขึ้นมามีภายในองค์กร ดังมีนักวิชาการกล่าวถึงหน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2554 : 80 -81) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีหน้าที่ที่สำคัญสี่อย่าง องค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอไม่สามารถมีข้อได้เปรียบจากหน้าที่สี่อย่างเหล่านี้

- 1) วัฒนธรรมจะให้ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกองค์กร
- 2) วัฒนธรรมจะกระตุ้นความผูกพันร่วมกัน
- 3) วัฒนธรรมจะส่งเสริมความมั่นคงของระบบทางสังคม
- 4) วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจเหตุผลสิ่งแวดล้อมพวกเขาได้

วรนาถ แสงมณี อ้างถึงใน สุเกียง สุธสวาท (2555 : 19) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นพลังในการผลักดันเบื้องหลังของกิจการที่จะบรรลุความสำเร็จในแห่ง วัฒนธรรมได้ถูกมองว่า เป็นระบบของค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน ซึ่งเป็นเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ยึดองค์กรเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กร รวมทั้งระบบการควบคุมที่สร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของกิจการขึ้นมา วัฒนธรรมจากสะท้อนถึงมุมมอง

ร่วมกันของคนไทยในองค์กรต่อวิถีทางที่เรากระทำอยู่ ณ ที่นี้วัฒนธรรมจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์กรจะสะท้อนถึงการนำเอาวัฒนธรรมมาใช้และสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อ ประสิทธิภาพขององค์กร

วิเชียร วิทษอุดม (2550 : 104) กล่าวว่า วัฒนธรรมนั้นมีบทบาทมากที่สำคัญอยู่ 2 บทบาท ในองค์กร คือ

1. ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กรและเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันวัฒนธรรมช่วยสมาชิกในองค์กรในการพัฒนาในภาพรวมและเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมนั้นเป็นแนวทางในการทำงานประจำและยังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่าจะทำการสื่อสารกับบุคคลในองค์กรได้อย่างไร พฤติกรรมอันใดที่จะสามารถยอมรับได้และพฤติกรรมใดไม่สามารถยอมรับได้และจะทำการกำหนดบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ อย่างไร วัฒนธรรมนั้นสามารถที่จะสร้างกรอบที่ไม่เป็นรายลักษณ์อักษรไว้ในใจของพนักงานกับสิ่งซึ่งมีผลเป็นอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์กรได้ ซึ่งสามารถจะสร้างผลงานดีหรือเสียต่อการทำงานในองค์กรได้เช่นเดียวกัน

2. ช่วยองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ วัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินใจว่าองค์กรจะสามารถก้าวบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างไร และการจัดการองค์กรกับสิ่งต่างๆ ภายนอกได้อย่างไร คุณค่าของวัฒนธรรมที่มีความถูกต้องสามารถที่จะช่วยองค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วหรือก้าวล้ำนำคู่แข่งได้ วัฒนธรรมนั้นสนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร วัตถุประสงค์เฉพาะและวัตถุประสงค์พื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้

เฮลลิกเกล และคณะ (Hellriegle et al., 2001 : 528-529) กล่าวว่า จากสมมุติฐานพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพในความสัมพันธ์กันโดยตรงด้วยเหตุนี้จึงมีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้มากขึ้นซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อกระบวนการปฏิบัติงานของบริษัทในระยะยาว
2. ถ้าทำองค์กรอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของบริษัทในทศวรรษหน้าได้
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานในระยะยาว สามารถพัฒนาได้ง่ายในบริษัทที่เต็มไปด้วยคนที่มีสติปัญญาและเหตุผล

4. แม้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมก็สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้ ถ้าผู้บริหารเข้าใจที่จะสนับสนุนวัฒนธรรม

สุเกียง สดสวาท (2555 : 21) กล่าวว่า หน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ มีบทบาทในการแก้ไขปัญหา เพื่อความอยู่รอดของตัวพนักงานอยู่ 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการผสมผสานภายใน เป็นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ หรือบทบาทของพนักงานโดยใช้ระบบของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ยึดองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกและสามารถถ่ายทอดเรื่องราวในอดีตขององค์การจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต รวมทั้งยังมีอิทธิพลต่อระบบการควบคุมที่สร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของกิจการขึ้นมาวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การจะสะท้อนถึงการนำวัฒนธรรมมาใช้และสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์การนอกจากนี้ยังช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันได้มีแนวคิดในการนำวัฒนธรรมองค์การมา กำหนดทิศทางพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ เพื่อเสริมแรงความเชื่อความรู้สึกสำนึกร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยการสร้าง ค่านิยมและความเชื่อให้แก่พนักงานและคนในองค์การ

ดาวรรณ ถวิลการ อ้างถึงใน มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทาง ที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของ บุคลากรในองค์การซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาองค์การ ถ้าสามารถเข้าถึง วัฒนธรรมองค์การและใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วจะส่งผลให้ การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ อ้างถึงใน มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : 15) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การเป็นกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่สมาชิกได้ยึดถือร่วมกันและมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมพฤติกรรม ในองค์การนั้นวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎเกณฑ์ข้อบังคับ
 2. เป็นสิ่งกระตุ้นให้สมาชิกมีศรัทธาค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
 3. เป็นเครื่องผูกกำลัง ช่วยให้สมาชิกติดต่อประสานงานกัน ให้บรรลุเป้าหมาย
- วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นทัศนคติแนวคิดและความเชื่อที่เป็นแบบแผนในองค์การซึ่งจะมีผลต่อการ

ปรับพฤติกรรมปฏิบัติตัวของกลุ่มบุคลากรในการทำงานในองค์กรก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรอีกด้วย

มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในการหล่อหลอมสมาชิกขององค์กรให้มีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งย่อมทำให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาวนั่นเอง

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 142) กล่าวว่าแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองซึ่งจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมจะเป็นตัวกำหนดและบ่งชี้ถึงความแตกต่าง ของแต่ละองค์กร ดังนั้น หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรจึงมีลักษณะดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นรูปแบบ และมีเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร ซึ่งจะมีลักษณะเฉพาะขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง
2. วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและบ่งบอกถึงความแตกต่างจากองค์กรอื่น
3. วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น
4. วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติสำหรับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเป็นการชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ในองค์กร
5. ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบของสังคมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากข้างต้นสรุปได้ว่าหน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรม คือ ค่านิยมความเชื่อที่มีร่วมกันภายในองค์กร เป็นเสมือนเครื่องยึดเหนี่ยวทางสังคม คือยึดองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและให้เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน จึงเป็นเรื่องที่แต่ละองค์กรจะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นของตนเองซึ่งแต่ละองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

สุภาณี สฤณภูวนิช (2552 : 410-411) แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นมิติเป็น สองมิติ มิติแรกได้แก่ วัฒนธรรมเด่น และวัฒนธรรมย่อย มิติที่สองได้แก่วัฒนธรรมที่เข้มแข็งกับ วัฒนธรรมที่อ่อนแอ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) จะเป็นวัฒนธรรมหลักของคนในองค์กรโดยรวม ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเพณีนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เช่นวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์คือส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาคตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน หรือแผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนงาน ก็จะมีวัฒนธรรมย่อยย่อยหลายแบบได้ เช่น ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แต่ละคณะก็อาจจะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง เช่นวัฒนธรรมของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมของคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ที่เน้นความเป็นอิสระของวิชาชีพของสื่อต่างๆ เป็นต้น

3. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง เป็นวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักรวมคนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก ทำให้สมาชิกในองค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรมาก ในองค์กรทางทหาร หรือในองค์กรของชาวเกาหลี และญี่ปุ่น จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีน้ำหนักรวมและความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก อันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั่นเองโดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง จะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่าองค์กรมักจะ ถือดีและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าองค์กรนั้นๆ มีผลประกอบการทางการเงินที่ประสบความสำเร็จ และถ้าองค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเป็นได้ยาก

4. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมากและเป็นแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักรวมสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งจะปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนาน วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักรวมสมาชิกเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรมากนักหรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากสภาพแวดล้อมมาก

กอร์ดอน (Gordon, 1999 : 345) กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. นวัตกรรม (Innovation) การคิดค้น กล้าเสี่ยง กล้าทดลองสิ่งแปลกใหม่ และโอกาส

2. ความมั่นคง (Stability) การคาดการณ์ได้ ทุกอย่าง เป็นไปตามกฎที่วางไว้มีความคาดหวังในผลงานอย่างชัดเจน มั่นคง
 3. มุ่งมั่นในตัวบุคคล (People Orientation) มีความยุติธรรม ให้ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคล สนับสนุนไม่คาดหวังมาก
 4. มุ่งเน้นในตัวผลงาน (Outcome Orientation) การปฏิบัติงาน ความสำเร็จ และเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ
 5. ง่าย ๆ สบาย ๆ (Easygoingness) มีความอดทนสูง สงบ เก็บความรู้สึก ความขัดแย้งต่ำ
 6. มุ่งเน้นรายละเอียด (Detail Orientation) การวิเคราะห์และความถูกต้อง
 7. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) การร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน
 8. การสื่อสาร (Communication) จำนวนและประเภทของระบบสื่อสารรวมไปถึงข้อมูลที่ถูกส่งและวิธีในการสื่อสาร
 9. การฝึกอบรมและการปรับปรุงพัฒนา (Training and Development) ความตั้งใจจริงของฝ่ายบริหารที่จะจัดการฝึกอบรม และมอบโอกาสในการพัฒนารวมไปถึงรูปแบบของโอกาสที่มอบให้
 10. รางวัลตอบแทน (Reward) พฤติกรรมแบบที่สมควรได้รับรางวัล และประเภทของรางวัลที่เสนอให้ขึ้น
 11. การตัดสินใจ (Decision Making) ลักษณะการตัดสินใจและ ลดความขัดแย้ง
 12. กล้าเสี่ยง (Risk Taking) ความหมายครอบคลุมไปถึงการสร้างสรรค่านิยมขององค์กรและการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้กล้าเสี่ยงและพร้อมรับความคิดใหม่ ๆ
 13. การวางแผน (Planning) การให้ความสำคัญต่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวการกระทำก่อนและหลังวางแผน รวมไปถึงขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการวางแผน
 14. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ปริมาณ ประเภท และประสิทธิภาพ ในการทำงานเป็นทีม
 15. แนวทางการบริหาร (Management Practices) ความยุติธรรม และความสม่ำเสมอในการปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารการวางตัวของฝ่ายบริหารไม่ควรให้เกิดช่องว่างการจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมให้มีความหลากหลาย
- ลูธันส์ (Luthans, 1995 : 497-498) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมี 6 ลักษณะ คือ

1. การสังเกตพฤติกรรม (Observed Behavioral Regularities) การใช้ภาษา ศัพท์ เฉพาะ และพิธีกรรม

2. บรรทัดฐาน (Norms) มาตรฐานของพฤติกรรมโดยภาพรวมที่แสดงออกมาในการทำงานซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ค่านิยมที่โดดเด่น (Dominant Values) การยอมรับในการสนับสนุนและการคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์กร (philosophy) มีนโยบายสร้างความเชื่อถือขององค์กรว่า ควรดูแลลูกจ้างหรือลูกค้า เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organization Climate) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร

สุเกียข สดสวาท (2555 : 27) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรคือลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกต่อกันโดยมีพื้นฐานความรู้สึก การรับรู้ร่วมกันในหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานและการกิจต่างๆ ที่กระทำในองค์กร นอกจากนี้ระดับของความเห็นพ้องต้องกัน การยึดเหนี่ยวกัน และการผูกพันของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กร ยังบอกถึงลักษณะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรืออ่อนแอ และหากวัฒนธรรมองค์กรนั้น คนส่วนใหญ่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน จะเป็นลักษณะวัฒนธรรมเด่นขององค์กร ส่วนวัฒนธรรมของกลุ่มงานหรือหน่วยงานภายในองค์กรจะเป็นลักษณะของวัฒนธรรมย่อย

ยุทธพล อินมอญ (2556 : 11) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จำแนกออกเป็น ลักษณะวัฒนธรรมที่เด่น เป็นที่ยอมรับของส่วนรวมภายในองค์กร หรืออาจเป็นวัฒนธรรมย่อยๆ ของแต่ละหน่วยงานตามพันธกิจหน้าที่ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมย่อย อีกทั้งยังเป็นมิติในด้านวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน แต่ก็ยากต่อการควบคุมเปลี่ยนแปลงแต่ถ้าวัฒนธรรมนั้นอ่อนแอก็จะมีปัญหาเกิดความไม่มั่นคงในองค์กรเช่นกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 137) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ผ่านการสังเกต จดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ

2. มีลักษณะร่วมกัน (shared) วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน การประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดงานทำบุญปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุข้าราชการ

3. มีการถ่ายทอดได้ (transgenerational) วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งต่อไปได้

4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influences perception) วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์การ ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

5. มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptive) วัฒนธรรมองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคลในองค์การจัดเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การนั้น

สรุปได้ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การคือ ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกต่อกันโดยมีพื้นฐานความรู้สึกร่วมกัน ใจในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของส่วนรวมภายในองค์การ และหากวัฒนธรรมองค์การนั้น คนส่วนใหญ่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน จะเป็นลักษณะวัฒนธรรมเด่นขององค์การ

ระดับและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

เฟรนช์ เบล และซาวัคกี (French Bell & Zawacki, 2005 : 127) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1) ความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม เช่น การครอบครอง การรับใช้ การปรองดองหรือการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือชุมชน

2) กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์การ เช่น การทำงานของบุคลากรในองค์การ

3) การให้คำจำกัดความของคำว่าความจริง (reality truth) ของบุคลากรในองค์การว่าจริงจริงเพียงใด

4) การให้ความสำคัญต่อเวลาและการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์การ

5) ธรรมเนียมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การว่าเป็นเช่นไร เช่น ดี เลว สมบูรณ์แบบหรือ ปฏิบัติตัวเหมือนกันหมด

6) ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่าเป็นแบบใด เช่น ความสนิทสนม การกระจายอำนาจ การแข่งขัน การร่วมมือ การเป็นปัจเจกบุคคล หรือเน้นกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7) บุคลากรในองค์การมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

สมิธเตอร์ (Smither, 1996 : 15) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การว่าประกอบด้วยด้วยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

(Behaviors) บทบาทที่ถูกคาดหวังของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (Role) และปทัสถานที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งอาจจะเป็นรายลักษณ์อักษรหรือคำพูด (Norm)

ศิริระ (2539 : 41) กล่าวว่า ปีเตอร์สและวอเตอร์แมน (Perters and Waterman) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมการของบริษัทที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในสหรัฐอเมริกาว่ามีลักษณะดังนี้คือ มุ่งเน้นการปฏิบัติ ใกล้ชิดกับลูกค้ายึดถือสัจธรรมในการทำงานและการคิดทำสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มผลผลิตโดยการผ่านพนักงานดูแลงานอย่างใกล้ชิด ไม่ละทิ้งความชำนาญที่เป็นพื้นฐานขององค์กร จัดโครงสร้างองค์กรแบบง่าย ๆ พนักงานอำนวยความสะดวกมีไม่มาก มีคุณลักษณะเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวจะปรากฏในบริษัทที่ประสบความสำเร็จ 62 บริษัทของสหรัฐอเมริกาโดยที่บริษัทต่าง ๆ เหล่านี้ได้อาจมีวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุมข้อหรือขาดข้อใดข้อหนึ่งไป สิ่งสำคัญที่สามารถสังเกตได้จากประกอบของวัฒนธรรมองค์กรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ก็คือวัฒนธรรมเหล่านั้นหาใช้สิ่งแปลกใหม่หรือนำต้นตาดั้งเดิมประการใดไม่บางข้อก็เป็นสิ่งที่รับรู้กันทั่วไปอยู่แล้วแต่ทุกวงการก็เห็นพ้องต้องกันว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร

ริชาร์ด แอล ดาฟต์ (Daff, 2003 : 89-91) กล่าวว่าค่านิยมพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรคือ

- 1) สัญลักษณ์ อันเป็นสิ่งของการกระทำที่สื่อความหมายขององค์กรให้ผู้อื่นรับทราบ
- 2) เรื่องราว เป็นเหตุการณ์จริงที่เราสืบต่อกันมาจากโดยบุคลากรองค์กร
- 3) วีรบุรุษ เป็นบุคคลที่ประพฤติดีทำดีและอุทิศตนเพื่อองค์กรจนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กร
- 4) คำขวัญ เป็นวลีหรือประโยคที่กระตักตักที่แสดงถึงค่านิยมหลักขององค์กร
- 5) พิธีการ เป็นกิจกรรมหรือเหตุการณ์พิเศษที่จัดขึ้นโดยมีการวางแผนไว้เพื่อประโยชน์ของ บุคลากรในองค์กร

เช่นเดียวกับ คีลและเคนเนดี้ อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ (2554 : 79-80) ได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรจะมีอยู่ห้าอย่าง คือ : สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม วีรบุรุษ พิธีและงานพิธี และเครือข่ายทางวัฒนธรรม

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจบริษัท แต่ละบริษัทจะดำเนินงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เจาะจงที่จะกำหนดประเภทขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต

ค่านิยม ค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันโดยพนักงานทุกคนจัดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานขององค์การค่านิยมคือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ

วิธียุทธบุคคลบางคนจะถูกระบุไว้อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมองค์การ

ธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรมและเหตุการณ์ปกติจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การด้วย

เครือข่ายทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเรื่องราวของอุดมคติและวิธียุทธของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การและระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 135-136) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่าง มีดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การกระทำและแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคคลในสังคม และยังเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ความถูกต้อง ความดี ความรู้สึกนิยมชมชอบ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและประโยชน์

2. ทศนคติ (Attitudes) เป็นความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ เฉยๆ ของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าเรามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

3. ความเชื่อ (Beliefs) เป็นความคิด ความเข้าใจ การยอมรับในสิ่งต่างๆ ของบุคคล ความเชื่อของมนุษย์มาจากความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม ดังนั้น ความเชื่อนี้อาจจะสนับสนุนหรือขัดขวางให้เกิดความรู้สึกในทางดี คือ ชอบ ทางไม่ดี คือ ไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล ดังนั้น ความเชื่อจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. บรรทัดฐาน (Norms) เป็นแบบแผนที่บุคคลใช้ในการยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสังคม

5. สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นวัตถุหรือสิ่งของที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวอย่างสัญลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ เครื่องหมายการค้า รางวัล ภาพ รูปปั้นอาคารหรือตึกสำนักงาน ธง ป้ายชื่อบริษัท อนุสาวรีย์

6. พิธีกรรมต่างๆ (Rituals) เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ทางองค์การจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ เช่นการจัดงานวันก่อตั้งบริษัทการจัดงานปีใหม่การแข่งขันกีฬางานจัดเลี้ยงให้แก่พนักงานงานฉลองครบรอบเหตุการณ์ต่างๆ

7. เรื่องเล่า (Stories) เป็นประวัติความเป็นมา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่มีการบอกต่อกันมา ซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลสำคัญ ความสำเร็จ

เหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกิดขึ้นจริงในอดีต และเรื่องราวดังกล่าวได้ถูกบอกเล่าถ่ายทอดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบต่อไป

8. วีรบุรุษ (Heroes) คือบุคคลที่สมาชิกในองค์กรให้ความเคารพ ยกย่องชมเชย ในความดีความสามารถที่โดดเด่น และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมขององค์กร ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์กรอาจได้แก่ ผู้ก่อตั้งบริษัท เจ้าของกิจการ หัวหน้างาน ผู้นำองค์กร ผู้บริหาร

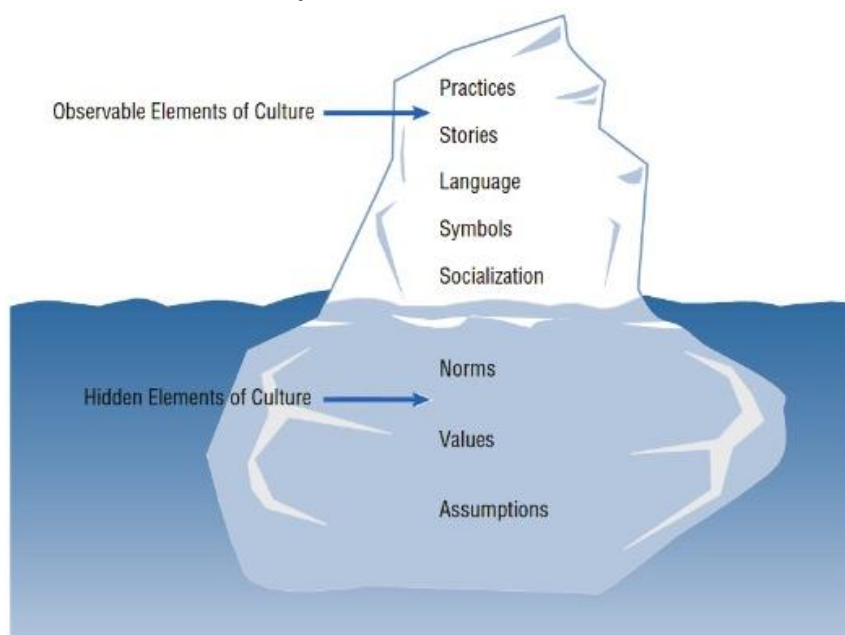
9. คำขวัญ (slogans) เป็นวลี เป็นถ้อยคำ หรือประโยคที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยมขององค์กร คำขวัญจะใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารทางการตลาด เพื่อให้ลูกค้าสามารถจดจำถึงความรู้สึกนึกคิดและคุณภาพของสินค้าและบริการ

10. จริยธรรม (Ethics) เป็นความสำนึกของแต่ละบุคคลว่าอะไรถูก อะไรผิด สิ่งไหนควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ จริยธรรมจะมีผลต่อความรับผิดชอบในสังคม

11. กฎ (Rules) เป็นข้อกำหนดต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตาม เป็นกฎการปฏิบัติงานของพนักงาน กฎการลงโทษ เป็นต้น

12. บทบาท (Roles) เป็นการกระทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนั้น ริชาร์ด แอล ดาฟต์ (Richard L. Daft, 1999 : 183-185) เฮลริเกิลและคนอื่นๆ (Hellriegel et al., 2005 : 512-514) สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550 : 73) เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กร ว่าคล้ายกับก้อนน้ำแข็งที่ลอยอยู่บนน้ำ โดยมีส่วนบนโผล่พ้นผิวน้ำเพียงเล็กน้อย ส่วนที่เหลือด้านล่างจะจมอยู่ใต้น้ำ



ภาพที่ 2.1 แสดงภาพองค์ประกอบและระดับของวัฒนธรรมองค์กร (The Culture Iceberg)

ส่วนบนที่สามารถมองเห็นได้ (Observable Elements of Culture) จะประกอบไปด้วย การแต่งกาย การวางผังสำนักงาน สัญลักษณ์ คติ และพิธีการต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งสามารถที่จะรับรู้โดยสายตา การฟังและการสังเกตจากบุคลากรภายในองค์กร

1. เรื่องบอกเล่า (Stories) มักเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหารเห็นว่า เมื่อนำมาเล่าถ่ายทอดให้พนักงานโดยเฉพาะพนักงานใหม่ฟังแล้วจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องการ เช่น เรื่องความสำเร็จของพนักงานในองค์กรคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีและตั้งใจทำงานจนสามารถเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้

2. ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคลที่สมาชิกอื่นยกย่องชมเชยว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถโดดเด่น จึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร

3. กิจวัตรและพิธีต่างๆ (Rites and rituals) การจัดงานฉลองต่างๆ ที่ทำเป็นประจำ (mononies) งานครบรอบเหตุการณ์ต่างๆ ที่สำคัญฉลองให้ผู้เก่งกล้าสามารถ จะสร้างความทรงจำที่ดีและสามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์กรสู่พนักงานได้ ผู้บริหารสามารถจัดงานฉลองความสำเร็จต่อองค์กรซึ่งนอกจากจะสะท้อนให้เห็น ถึงความสำเร็จอย่างเป็นการถ่ายทอดค่านิยมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความเชื่อในคุณค่าที่ได้รับจากการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

4. สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้ หากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น สัญลักษณ์ทางการค้าขององค์กร (Logos) รางวัลที่มีคุณค่าโดดเด่น (Awards) ภาพที่มีความหมายขององค์กร (Posters) เป็นต้น

ส่วนล่างที่มองไม่เห็น (Invisible) จะประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ที่ฝังรากลึกในจิตใจของบุคลากรในองค์กร นอกจากนั้นค่านิยมบางอย่างของบุคลากรในองค์กรอาจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้จิตสำนึกของพวกเขา เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อ ในการทำสิ่งที่ถูกต้องและสมาชิกคนองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกันที่จะต้องคอยดูแลสนับสนุนซึ่งกันและกันให้ผ่านพ้น อุปสรรคและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

เช่นเดียวกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 43) กล่าวว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กร (Layers of organizational Culture) ในการพัฒนาองค์กรผู้บริหารควรทำความเข้าใจสิ่งที่ซ่อนเร้นของบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรหรือที่เรียกว่า (The Organizational Iceberg : Hidden Features) ดังรูปต่อไปนี้ การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาองค์กรโดยทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์กรประกอบด้วยความรู้ถึงสิ่งที่มองเห็นได้ (Visible Features) สิ่งที่ซ่อนเร้น (Hidden Features)

1. พฤติกรรมที่มองเห็นได้ (Visible Features) ได้แก่ วัตถุประสงค์ขององค์การในนโยบายและแผนงาน กฎระเบียบ การออกแบบ งานเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน โครงสร้างองค์การ อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ การสื่อสารอย่างเป็นทางการ และผลการทำงาน

2. พฤติกรรมที่มองไม่เห็นได้ (Hidden Features) แก่ความคิดเห็น ทักษะ ความรู้สึก คุณค่าอำนาจและการเมือง ความขัดแย้งระหว่างบุคคลต่างๆ ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ช่องทางการสื่อสารและปัญหาทางด้านพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ

จากความหมายของระดับและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ สรุปได้ว่า ระดับของวัฒนธรรมขององค์การแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ พฤติกรรมที่มองเห็นได้ และพฤติกรรมที่มองไม่เห็นได้ ส่วนองค์ประกอบของวัฒนธรรมนั้นคือ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายในองค์การ เช่น สัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ ค่านิยม ทักษะ ความเชื่อ บรรทัดฐาน จริยธรรม และบทบาท

บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์การเมื่อถูกสร้างขึ้นมาแล้ว ยากที่จะสูญหาย ขนบธรรมเนียมประเพณี และวิถีทางโดยทั่วไปของการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในขณะที่ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้กระทำมาก่อนหน้านี้ และระดับความสำเร็จจะนำไปสู่แหล่งที่มาสุดท้ายของวัฒนธรรมองค์การ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถทำได้โดยดังต่อไปนี้

ฮาร์วี และบราวน์ (Harvey and Brown Smither, 1996 : 49) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การจะยากหรือง่ายขึ้นอยู่กับว่าวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับองค์การมากน้อยเพียงใด หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นน้อยและมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การน้อย การต่อต้านก็จะต่ำความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การก็จะมีมาก หากการเปลี่ยนแปลงน้อยแต่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมสูง การต่อต้านและโอกาสในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้ประสบความสำเร็จจะอยู่ในระดับปานกลาง หากการเปลี่ยนแปลงมากแต่ผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การต่ำ การต่อต้านและโอกาสของความสำเร็จจะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ท้ายที่สุดก็คือ หากการเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างกว้างขวางโดยมีผลกระทบต่องค์การสูงจะทำให้เกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงจนทำให้โอกาสความสำเร็จเป็นเรื่องยากมาก

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2556 : 42) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การ เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์การที่สั่งสมกันมานานหลายยุค หลายสมัยการสร้างวัฒนธรรมองค์การสามารถทำได้โดย

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญและตั้งใจจริงในการทำงาน มีมาตรฐานความสำเร็จ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ในการควบคุมการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานได้มาตรฐาน เช่น ผลงานที่มีคุณภาพมาจากการทำงานของพนักงานที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีผลงานที่สามารถวัดได้ เป็นที่น่าพอใจ มีการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ผู้นำเป็นผู้สร้างความเชื่อ และค่านิยม ให้คนในองค์การยอมรับนับถือร่วมกัน เช่น หากองค์การประสบปัญหาทางการเงิน องค์การจะไม่เลิกจากพนักงาน เพราะสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน องค์การจะดูแลคนในครอบครัวให้มีความสุขเป็นต้น

3. ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ควรยึดถือปฏิบัติ เป็นผู้สอนงานได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีการให้รางวัลอย่างเหมาะสม คือมีการสื่อสารให้ทราบถึงการให้รางวัล สำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่ดี และการลงโทษให้แก่พฤติกรรมที่ไม่ดี

4. การสรรหา การคัดเลือก การส่งเสริม และการเลิกจ้างพนักงาน เป็นไปอย่างยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ พนักงานในองค์การยอมรับองค์ประกอบเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับซึ่งเริ่มจากผู้บริหารที่มีบทบาทใน ความเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจและยอมรับนับถือและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การนั้น

นิติพล ภูตะโชติ (2559 : 146-147) กล่าวเช่นเดียวกัน ถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การว่า แต่ละองค์การจะสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนขึ้นมาเป็นการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์การนั้น ปัจจัยในการสร้างวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของบริษัท (History) โดยปกติองค์การมักจะสร้างวัฒนธรรมขององค์การมาจากผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต โดยยึดหลักการหรือแนวคิดต่างๆ ผู้ก่อตั้ง ผู้เป็นเจ้าของ หรือผู้นำองค์การจะมีบทบาทอย่างมากในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ทุกองค์การจะต้องเผชิญ ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น การแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างรุนแรงเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น เราจะต้องพยายามเอาชนะคู่แข่งให้ได้ ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การอาจจะมุ่งเน้นเรื่องการแข่งขัน การใช้กลยุทธ์ในเชิงรุกกระตุ้นให้พนักงานเกิดการการแข่งขันเพื่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการคัดเลือก การจ้างงานขององค์การ (Staffing process) กระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะเป็นระบบที่องค์การได้จัดระบบเอาไว้ และจะมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การดังนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์การก็แสดงได้ว่า บุคคลผู้นั้น

สามารถปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้นได้ เพราะบุคคลเหล่านั้นจะมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ แนวความคิดต่างๆไปในทางทิศไปในทิศทางเดียวกัน

4. กระบวนการทางสังคมในองค์กร (Socialization process) กิจกรรมต่างๆ ที่จัดทำขึ้น เพื่อมีส่วนเกี่ยวข้องกับคณะทำงานองค์กรทั้งสิ้น เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรมพนักงาน การแข่งขันกีฬา งานประกาศเกียรติคุณ งานปีใหม่ วัฒนธรรมองค์กรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดให้พนักงานแต่ละคนมีอิสระในการแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติต่อองค์กร และองค์กรมีความเชื่อว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรับผิดชอบต่องานและเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

4.2 วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบที่แน่นอนชัดเจน ซึ่งองค์กรเหล่านั้นจะใช้กฎระเบียบข้อบังคับคำสั่งมาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานเป็นการกำหนดและสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

4.3 องค์กรที่มีลักษณะให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำองค์กรพยายามสร้างการจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อให้เขาได้มีโอกาสทำงานได้สำเร็จ ลักษณะดังกล่าวก็เป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกแบบหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

4.4 การจูงใจโดยใช้ระบบรางวัลเพื่อสร้างพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยมในด้านบวกให้แก่พนักงานเป็นการสร้างวัฒนธรรมให้แก่องค์กร เพราะจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

วันชัย มีชาติ (2551 : 292-295) กล่าวว่า การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของการสร้างและการรักษา วัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการได้ การจัดการกับวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment & Selection) การสร้างและการรักษาวัฒนธรรมองค์กรโดยวิธีนี้ ต้องทราบว่าองค์กรมีวัฒนธรรมขององค์กรอย่างไร วัฒนธรรมดังกล่าวประกอบด้วยบุคคลลักษณะอย่างไร ก็นำลักษณะนั้นมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรเข้ามาทำงานซึ่งก็จะเป็นการรักษาวัฒนธรรมองค์กรไว้ต่อไปแล้วยังใช้สำหรับสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้ด้วย ในการสรรหาและคัดเลือกน้องจะช่วยให้องค์กรได้บุคคลที่มีวัฒนธรรมสอดคล้องกับความต้องการ ขององค์กรแล้วยังช่วยให้บุคคลได้ทำงานสอดคล้องกับลักษณะของตนด้วย บุคคลหรือผู้สมัครงานจะสามารถปฏิเสธงานในองค์กรได้หากเห็นว่าไม่เหมาะสมกับตนเอง

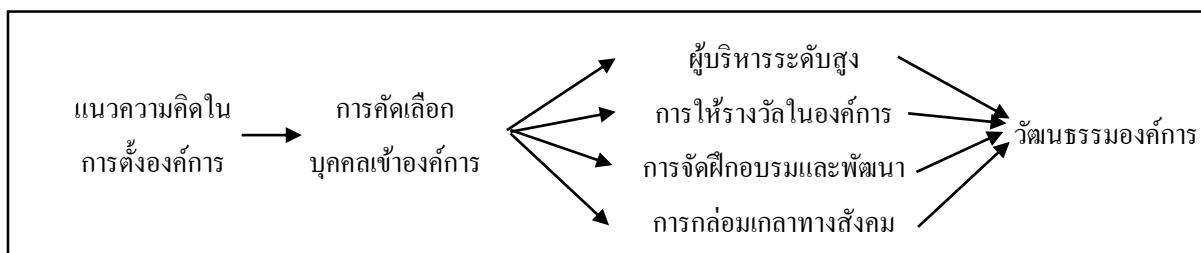
2. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (Top Management) เป็นการสร้างวัฒนธรรม โดยใช้พฤติกรรมและการแสดงออกของผู้บริหารเป็นตัวอย่าง พนักงานและผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำตามสิ่งที่ผู้บริหารแสดงออก และสิ่งที่ผู้บริหารพูด ดังนั้นหากองค์กรต้องการมีวัฒนธรรมแบบใด ผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง โดยต้องแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ต้องการอย่างชัดเจน และพฤติกรรมของผู้บริหารต้องสอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำ เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งทำให้การใช้ผู้นำเป็นต้นแบบในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมไม่ประสบผลสำเร็จ

3. ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์กร (Reward System) ทุกองค์กรจะมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษภายในองค์กร การให้รางวัลเป็นการเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่การได้รางวัล องค์กรต้องการให้พนักงานมีวัฒนธรรมแบบใด ก็ให้รางวัลพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัฒนธรรมนั้น การให้รางวัลเป็นวิธีบนหลักการของทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ซึ่งทำให้องค์กรสามารถสร้างและรักษาวัฒนธรรมที่ต้องการได้ โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทในการให้รางวัล เช่นการพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัลพิเศษ ตลอดจนการแสดงออกต่างๆ ที่แสดงถึงการยอมรับและให้ความสำคัญกับบุคคล และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แก่พนักงานตามที่ต้องการ องค์กรต้องการ การฝึกอบรมและการพัฒนาจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของพนักงานให้มีความเหมาะสมกับองค์กร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น หรือมีทัศนคติเปลี่ยนแปลงไป เช่นหลักสูตรที่สร้างพฤติกรรมสมาชิกให้มี วัฒนธรรมตามที่ต้องการ หรือการปฐมนิเทศสมาชิกใหม่ให้เข้าใจและประพฤติดนสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และอาจมีหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับสมาชิกอื่นในองค์กร เป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ

5. การกล่อมเกลาทางสังคม (Socialization) เป็นระบบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างการเรียนรู้แก่สมาชิกให้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ องค์กรต้องการ การกล่อมเกลาทางสังคมเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่อง และประกอบด้วยหลายหลายวิธี ซึ่งการอบรมและพัฒนาและการวางระบบให้รางวัลก็เป็นการกล่อมเกลาทางสังคมในองค์กร หรือโดยการเล่าเรื่องตำนานขององค์กรวีรบุรุษในองค์กรพฤติกรรมต่างๆในองค์กร ระบบการสอนงานในองค์กร เป็นต้น

วิธีทั้ง 5 ประเภที่ใช้ประกอบการในการสร้างวัฒนธรรมองค์การได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา : (วันชัย มีชาติ, 2551 : 295 ดัดแปลงจาก Stephen P. Robbins, Essential of Organizational Behavior 4th edition, Englewood Cliff New Jersey : Prentice – hall Inc., 1994 : 255)

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549 : 523-528) กล่าวว่า โดยทั่วไปพบว่าวัฒนธรรมองค์การเกิดจากผู้ก่อตั้งและสมาชิกแรกเริ่มขององค์การ จากกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างขึ้นมาให้แก่พนักงานทั้งหลายได้ยึดถือเป็นแบบอย่าง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า

1. สิ่งที่ผู้นำองค์การให้ความสนใจ ติดตาม และควบคุม เน้นย้ำอย่างสม่ำเสมอจะเป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานทั้งหลาย

2. ปฏิกริยาหรือการตอบสนองต่อเหตุการณ์สำคัญ หรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์การจะกลายเป็นค่านิยมหรือความเชื่อของคนในองค์การได้

3. สิ่งที่ผู้บริหารการทำตนเป็นแบบอย่างสั่งสอนหรือชี้แนะ

หลังจากนั้นวัฒนธรรมจะคงอยู่ (Sustain) และสืบทอดต่อไปด้วยแนวทางต่างๆดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงที่ สืบทอดต่อมา ที่จะทำตนเป็นแบบอย่างอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องเพื่อเน้นย้ำค่านิยมและวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ผู้ก่อตั้งได้สร้างสรรค์ไว้

2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) คนประเภทใดที่จะรับเข้ามาและเจริญก้าวหน้าในองค์การนั้น ต้องผ่านกลไกการสรรหาและการคัดเลือก โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนที่มีความสามารถและมีทัศนคติ ที่สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์การเป็นสำคัญ

3. กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม (Socialization Process) เป็นการปรับพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ โดยอาศัยแนวทางต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ ในการขายสโลโก้แนะนำบริษัท ให้ข้อมูลเรื่องวิสัยทัศน์ ภารกิจ ปรัชญาและค่านิยมขององค์การและอาจจัดโครงการให้พนักงานเข้าแคมป์ หรือเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมหรือโรงเรียนสอน และใช้การ

ฝึกอบรมเป็นระยะเพื่อให้เสริมความเข้าใจสร้างนิสัยและความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้น หรือกำหนดตัวแบบ (Role Model) ให้ยึดถือเลียนแบบพฤติกรรมการทำงาน ให้คำแนะนำปรึกษาชี้แนะเมื่อมีปัญหาในการวางตัวหรือในการปฏิบัติงาน ด้วยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ประกอบด้วย 3 ช่วงเวลา คือ

3.1 ช่วงก่อนเข้ามาสู่องค์การ (Pre Arrival Stage) เป็นช่วงที่ผู้สนใจในองค์การนั้นจะเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การและงานที่เค้าสนใจ ซึ่งเขาอาจตั้งความคาดหวังบางอย่างไว้ ดังนั้นองค์การบางแห่งจะจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องให้กับคนที่สนใจจะเข้ามาสู่องค์การนั้น

3.2 ช่วงที่เข้ามาสู่องค์การ (Encounter Stage) เป็นช่วงที่บุคคลเข้าสู่องค์การจะเผชิญกับสภาพความเป็นจริงขององค์การนั้นๆ ซึ่งถ้าความคาดหวังกับความเป็นจริงสอดคล้องกัน บุคคล ผู้นั้นก็จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป แต่หากความคาดหวังและความเป็นจริงต่างกันมากบุคคลผู้นั้นอาจไม่สามารถทนอยู่ต่อไปได้และอาจจากองค์การนั้นไปสู่องค์การอื่นๆต่อไป

3.3 ช่วงของการเปลี่ยนแปลง (Metamorphosis Stage) หากบุคคลยังคงอยู่กับองค์การ ก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในค่านิยม บรรทัดฐานและความเชื่อตามวัฒนธรรมขององค์การนั้น โดยผ่านกลไกหรือแนวทางที่องค์การจัดในเรื่องการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

3.3.1 จะเอาจะเอาแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal หรือ Informal) เช่น จัดโครงการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมให้อย่างเป็นทางการ หรือจัดการเรียนรู้ทางสังคมและแบบไม่เป็นทางการเช่นการพูดคุย หรือประชุมกันอย่างไม่เป็นทางการ

3.3.2 จัดเป็นรายบุคคลหรือจัดเป็นกลุ่ม (Individual หรือ Collective) ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความพร้อมและความเหมาะสมในด้านต่างๆ ขององค์การนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นกลุ่มก็จะต้องรอให้มีจำนวนคนมาพอเหมาะแก่การจัด แต่ถ้าเป็นรายบุคคลก็สามารถจะได้ทันที และปรับกระบวนการรวมทั้งเนื้อหาให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ ได้ดี แต่ต้องทำหลายครั้งถ้ามีคนใหม่เข้ามาเรื่อยๆ

3.3.3 จัดกำหนดการเรียนรู้แบบกำหนดช่วงเวลาแน่นอนหรือแบบผันแปร (Fixed หรือ Variable Schedule) คือ องค์การจัดตามระยะเวลาที่องค์การนั้นๆ กำหนด หรือจะตามความสะดวก

3.3.4 กำหนดตัวแบบที่ชัดเจนหรือไม่ใช้ตัวแบบ (Using Role Models หรือ Not Using) ในการเรียนรู้ กรณีไม่กำหนดตัวแบบ พนักงานจะต้องเลือกเรียนรู้เองให้เหมาะสม

3.3.5 ขอมรับในสิ่งที่ติดตัวพนักงานหรือจะพยายามขจัดออกไป เช่น จัดโครงการปฐมนิเทศแบบเข้มข้น ที่จะปลูกฝังแนวคิดค่านิยมและความเชื่อขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อไม่ให้ใช้ความคิดความเชื่อแบบอื่นๆ ที่พนักงานเคยรับรู้มาแต่ละองค์กร ก็จะให้พนักงานนำความรู้และประสบการณ์เดิมเดิมที่ดีมาใช้นี่นี้ได้

4. การออกแบบโครงสร้าง โครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่างๆ และบุคคลต่างๆ ในองค์กรเช่นการจัดตั้งทีมข้ามสายงาน หรือการกำหนดระดับการควบคุมบังคับบัญชาในองค์กรแห่งนั้น หากมีการจัดโครงสร้างที่เน้นการกระจายอำนาจมากๆ ก็จะสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อความสามารถของพนักงาน จึงมีการกระจายอำนาจลงมา และมีการควบคุมบังคับบัญชาที่น้อย โครงสร้างจึงเป็นเครื่องมือในการสร้างและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรตามที่ต้องการได้ ในระดับหนึ่ง

5. ระบบต่างๆ ขององค์กร และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สำคัญในการทำงาน องค์กรนั้นๆ จะมีงานที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เช่น รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน รายไตรมาส หรือรายปี ซึ่งงานจะเกิดขึ้นซ้ำๆ ดังนั้น ระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ถูกกำหนดซ้ำๆ เหล่านี้จะถูกออกแบบเพื่อให้เน้นย้ำค่านิยมขององค์กร หรือสื่อสารค่านิยมที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องการได้

6. แนวทางในการจัดสรรรางวัลและสถานภาพ จะเป็นเครื่องมือในการจูงใจบุคคลให้คงอยู่ และช่วยในการสื่อสารค่านิยมและการให้ความสำคัญ (Priorities) ในกิจกรรมหรือเรื่องราวบางอย่างโดยการเชื่อมโยงกับการให้รางวัลหรือสถานภาพบางอย่าง

7. การออกแบบอาคาร สถานที่ สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่นการออกแบบตำแหน่งการจัดโต๊ะ เก้าอี้ ฉากกั้น ซึ่งสไตล์การตกแต่งห้องจะแสดงให้เห็นถึงการนิยมหรือความเชื่อบางอย่างได้ เช่น จะส่งเสริมให้มีโอกาสติดต่อสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์กันได้มากน้อยแค่ไหน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหรือไม่ มีความยืดหยุ่นหรือไม่หรือมีการแบ่งแยกอาณาเขตของแต่ละคน หรือแต่ละฝ่ายชัดเจนมากน้อยแค่ไหน

จากความหมายของบทบาทผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กร แต่ละองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนขึ้นมาเป็นการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กร เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์กร โดยวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำได้โดย การสรรหาและคัดเลือก การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ระบบการจูงใจและการให้รางวัลในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนา และสุดท้ายคือการกล่อมเกลாதาสังคม

รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

ลูซีเออร์ Lussier อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แห (2555 : 217-218) กล่าวว่า หากแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามชนิดของการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและระดับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจะได้ชนิดวัฒนธรรมองค์การดังภาพต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ บริษัท เน้นใช้	ภายนอก	วัฒนธรรมที่เน้นการ แข่งขัน (มุ่งความสำเร็จ)	วัฒนธรรมที่เน้นการ ปรับตัว	ภายนอก
	ภายใน	วัฒนธรรมแบบราชการ	วัฒนธรรมที่เน้นความ ร่วมมือ	ภายใน

ภาพที่ 2.3 แสดงระดับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

วัฒนธรรมองค์การแบบที่ 1 คือ วัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ เป็นวัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมภายในองค์การโดยมีการมอบหมายอำนาจให้กับบุคลากรเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกับสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะสนองความต้องการของบุคลากรภายในองค์การเหนือสิ่งอื่นใดผู้นำจะส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงาน ที่เป็นมิตรคล้ายเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยเอาใจใส่ในผู้ได้บังคับบัญชา

วัฒนธรรมองค์การแบบที่ 2 คือ วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว เป็นวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้องค์การมีความสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงทำงานที่ท้าทายและเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในระยะยาวขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การแบบที่ 3 คือ วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมแบบนี้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงโดยเน้นการรักษาลูกค้าเดิมเอาไว้ และทำให้บุคลากรมองคู่แข่งว่าเป็นศัตรู โดยทำทุกวิถีทางที่จะเอาชนะคู่แข่ง ผู้นำคนที่สามารถหาแนวทางในการชนะคู่แข่งก็จะได้รับรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทน

วัฒนธรรมองค์การแบบที่ 4 คือ วัฒนธรรมที่เน้นระบบราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะเน้นการใช้กฎระเบียบข้อบังคับและกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน องค์การแบบนี้จะเน้นการจัดองค์การที่มีโครงสร้างการทำงานแบบราชการ และเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามการรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์การแบบนี้อาจเป็นเรื่องยาก เพราะสภาพแวดล้อมภายนอกอาจไม่คงที่ องค์การแบบนี้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวเองช้าๆ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันทั่วทั้งที่ ขณะเดียวกันก็มักจะมีกฎเกณฑ์ในการปิดกั้นความคิดและการทำงานของบุคลากร

ดาร์ฟ Daft อ้างถึงใน มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : 21-22) ได้นำเสนอวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 แบบ โดยมีฐานคิดมาจาก 2 เงื่อนไข คือ (1) ระดับของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น หรือความมั่นคงเพียงไร และ(2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน หรือเน้นภายนอกเพียงไร ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบมีดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การ ที่สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลาบุคลากรขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ ด้วยการกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และการจินตนาการเป็นพิเศษส่งเสริมให้ทดลอง ลองทำ ให้กล้าเสี่ยง ให้คิดอะไรนอกกรอบหลาย องค์การได้เปลี่ยนมาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การ ผู้นำมองเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไรหรือมีส่วนแบ่งของตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้นเน้นให้แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจังทำงานให้สำเร็จ สมบูรณ์ ดีที่สุดมีความประหยัดขันแข็งในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ องค์การมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในสภาพแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

ความสามารถเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาว จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนการเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันหลายองค์การที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ บุคลากรที่มีผลงานดีจะได้รับผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้า ก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง ให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอกเป็นบรรยากาศ ของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือการให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งบุคลากร และลูกค้าหรือพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกัน ทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญ และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่สำคัญในเรื่องการคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น การเห็นพ้องกันไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเองแบบพี่น้องเน้นความเป็นธรรมชาติและเท่าเทียมกัน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความสมเหตุสมผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ เท่านั้น ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงอย่าทำแบบราชการเนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

เช่นเดียวกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (อ้างถึงใน ยุทธพล อินมอญ, 2556 : 12-23) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า ค่านิยมที่ดีขององค์กรควรมุ่งไปที่ความมีประสิทธิภาพของงานและมีการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็น 4 แบบ คือ

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) ที่มุ่งเน้นสร้างค่านิยมขององค์กร ที่เอื้ออำนวยต่อการเพิ่มความสามารถที่จะคาดการณ์ของสภาวะแบบล้าสมัยนอกในการชักนำองค์กรที่จะมีพฤติกรรมที่ตอบสนองอยู่ตลอดเวลา พนักงานองค์กรได้รับอิสระในการตัดสินใจได้เอง และพร้อมลงมือทำงานได้ทันที ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรให้ลองคิดลองทำสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายองค์กรได้นำนโยบายเรื่องการมอบหมาย

อำนาจในการตัดสินใจให้กับบุคลากร โดยเน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งจะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคปัจจุบัน

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะแบบมุ่งเน้นความสำเร็จคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์กร 2) องค์กรมุ่งให้บริการผู้ให้บริการพิเศษเฉพาะกลุ่มในสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแข่งขันเชิงรุกทั้งความสามารถในเรื่องความบุคคลและความพึงพอใจในงานที่บรรลุเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งเอาชนะจะเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะบุคลากรที่มีผลงานดีก็ได้ผลตอบแทนดี ส่วนผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็ถูกออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมอื่นๆและเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการพัฒนาตนเองใน การที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงเป็นคล้ายกับการรวมพลมิตรการทำงานในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งผู้นำจะเน้น 1) เรื่องความร่วมมือ 2) การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งผู้ให้บริการและผู้ให้บริการ 3) ผู้นำให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสถานะแบบลือภายใน มีความคงเส้นคงวามีความมั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบและยึดหลักประหัต ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพ รัฐบาลผู้นำส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เพราะการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551 : 259-260) วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) มีค่านิยมที่เน้น ความริเริ่ม การทดลอง ความกล้าเสี่ยง ความอิสระ ความสามารถตอบสนอง

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) มีค่านิยมที่เน้น มุ่งการแข่งขัน ความสมบูรณ์แบบ ปฏิบัติเชิงรุก ความเฉลียวฉลาด ความริเริ่มส่วนบุคคล

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) มีค่านิยมที่เน้น ความร่วมมือ ความเอื้ออาทร รักษาข้อตกลง ความเป็นธรรม ความเสมอภาคทางสังคม

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีค่านิยมที่เน้น ความเป็นทางการ ความเป็นระเบียบ ความสมเหตุสมผล ความเคารพเชื่อฟัง ความประหัต

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมที่ดีของการตามการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ วัฒนธรรมที่มุ่งความสำเร็จ วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว วัฒนธรรมแบบราชการ และวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ครู อาชีพครู วิชาชีพครู งานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม ครู คือบุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถและเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จ การศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “.....อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านจึงสามารถ ช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้.....” จากพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพฯ ตามที่ได้ัญเชิญมากล่าวไว้ข้างต้น เป็นเครื่องยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อความเจริญของบุคคล และชาติบ้านเมือง เป็นอย่างยิ่ง ชาติบ้านเมืองจะเจริญได้เพราะประชาชนในชาติได้รับการศึกษาที่ดี และมีครู ที่มีคุณภาพ

ความหมายของครู

คุรุสภา (2556 : 2) กล่าวว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 อธิบายว่า คำว่า ครู นั้นมาจากรากศัพท์ในภาษาบาลีว่า คุรุ-คุรุ หรือจากภาษาสันสกฤตว่า คุรุ ในความหมายที่เป็นคำนามแปลว่าผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายครูไว้ว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2535 : 7) กล่าวว่า ครู หมายถึง ครูคือ มนุษย์ ครูคือ กัลยาณมิตร ครูคือ ผู้นำทางปัญญาและวิญญาณ ครูคือผู้มีศาสตร์และศิลป์ ครูคือผู้ที่ดำรงและำจุนความเป็นไทย

บาทหลวงเซบฐา ไชยเดช (2550 : 50) กล่าวว่า ครูหมายถึง บุคลากรวิชาชีพให้มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ เป็นครูมีความหนักแน่นด้านวิชาความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตรโดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ธราญา จิตรขญาวนิช (2560 : 113) กล่าวว่าครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ศิษย์ เพื่อพัฒนาให้ศิษย์มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในสังคม ซึ่งทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในระดับต่ำกว่าปริญญา

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และส่งเสริมการเรียนรู้ของศิษย์ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

ความสำคัญของครู

ทุกอาชีพในสังคมล้วนมีความสำคัญและมีบทบาทลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่ไม่ว่าบุคคลจะประกอบอาชีพใดแล้วแต่มีครูที่คอยอบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้และฝึกฝนประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ด้วยกันทั้งสิ้น

ธราญา จิตรขญาวนิช (2560 : 115-117) สรุปความสำคัญของวิชาชีพครู ดังนี้

1. ความสำคัญในการพัฒนาคน บุคคลที่เป็นกลไกหลักสำคัญในการจัดการศึกษาในทุกสังคมก็คือ ครู เพราะเป็นผู้พัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา กล่าวคือ ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาสติปัญญาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และนอกจากนี้ครูยังมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่อบรมบ่มเพาะจิตใจและพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ผู้เรียนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนในสังคมต่างจากสัตว์เพราะคนสามารถที่จะรู้จักคิดโดยการแยกแยะข้อถูกผิดออกจากการเป็นคนที่มิมีเหตุผลไม่ใช่อารมณ์และความรุนแรงในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเหมือนกับสัตว์ นอกจากนี้ ครูยังช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสังคมให้กับผู้เรียนโดยสอนให้รู้จักการปรับตัวและการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข โดยไม่สร้างปัญหาหรือความเดือดร้อนใดๆ ให้แก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม รวมทั้งยังสอนแนะนำวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และ

ถูกสุขภาวะอนามัย ดังนั้นจะเห็นได้ว่าครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นอย่างยิ่ง

2. ความสำคัญในการพัฒนาสังคม เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมบางครั้งต้องมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นเป็นธรรมดา เนื่องจากแต่ละคนมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันและมีความคิดบางอย่างต่างกัน แต่ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไรก็ตามในสังคมสุดท้ายจะมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือเยียวยา ก็คือ การให้การศึกษาคือการให้คนในสังคมโดยมีครูหรือผู้สอนเป็นผู้ทำหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนถ่ายทอดให้คนมีวิชาความรู้ มีปัญญาที่จะนำมาใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง ผู้อื่น และสังคม รวมทั้งครูจะคอยเป็นผู้ชี้แนะแนวทางของกฎระเบียบต่างๆ ของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสังคมใดที่คนได้รับการพัฒนาและได้รับการศึกษาที่ดีจะเป็นกำลังสำคัญที่จะพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาคนนี้ ถือว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่นๆ ดังสุภาษิตจีนที่กล่าวไว้ว่า “หากหวังผลเพียงชั่วครู่ให้ปลูกพุดกษา หากหวังผลสืบไปให้ปลูกไม้ยืนต้น หากหวังผลชั่วชีวิตให้พัฒนาคน” กล่าวคือสังคมใดที่มีการลงทุนในการพัฒนาคนอย่างจริงจังสังคมนั้นย่อมมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคนสังคมและประเทศชาติได้ในระยะยาว

3. ความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ประเทศใดมีครู อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาจะช่วยพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองได้เป็นอย่างดี โดยสิ่งที่ครู สามารถช่วยพัฒนาประเทศชาติได้นั้นมีหลายแนวทางด้วยกัน เช่น ช่วยสอนผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกด้านตามหลักสูตรและเป็นคนที่มีคุณภาพซึ่งเมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาออกไปก็สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปใช้ในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป นอกจากนี้ครู ยังสามารถช่วยพัฒนาประเทศในลักษณะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจของชาติโดยการนำเทคโนโลยีต่างๆมาใช้ในการผลิตและพัฒนาผลผลิตผลทางการเกษตรรวมทั้งผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม โดยสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ อย่างสร้างสรรค์เพื่อคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง และประเทศชาติได้ และครูยังสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ในการนำมาใช้พัฒนาชีวิตความสุขความเป็นอยู่ของคนในสังคมและประเทศชาติให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของครูนั้น เป็นอาชีพที่ต้องรับภาระงานหนักในการพัฒนาคนในสังคมให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สอนคนให้มีพัฒนาการทางด้านคน พัฒนาทางด้านสังคม และพัฒนาประเทศชาติ

คุณลักษณะของครูที่ดี

คุณลักษณะของครูที่ดีนั้นจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งต้องการการอบรม ฝึกฝน มาเป็นอย่างดี นักวิชาการหลายท่านรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ดังนี้

อมรวิรัช นาคทรพรพ (2539 : 121-122) กล่าวว่า ครูในโลกยุคโลกาภิวัตน์นั้นต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นครูต้องเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชา ครูจะต้องแตกฉานในทักษะและวิธีการหาความรู้สมัยใหม่ และเป็นผู้ที่มีหูตากว้างขวางเกี่ยวกับแหล่งความรู้ต่างๆ อีกทั้งยังต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดี ที่สามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนให้เด็กเด็กอีกด้วย

1. ครูในอนาคตต้องเป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ๆ ในปัจจุบันว่าต้องอาศัยเทคโนโลยีด้านนี้ทั้งสิ้น

2. ครูในอนาคตจะต้องเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ อันเป็นภาษาสากลภาษาเดียวที่จะช่วยถอดรหัสความรู้ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต มัลติมีเดีย หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์อื่นใด

3. ครูในอนาคตจะต้องติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อยู่ตลอดเวลาในอนาคตอาจจะมีสภากาแฟอินเทอร์เน็ต หรือชมรมครูอินเทอร์เน็ต ที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์เทคนิคใหม่ใหม่ทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์

4. ครูในอนาคตต้องเป็นนักจิตวิทยาเรียนรู้ขั้นเลิศ ที่พัฒนาศักยภาพให้ก้าวหน้า ความรู้และปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แนวคิดใหม่ๆ ในวงการจิตวิทยาการเรียนรู้ เช่น แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของมนุษย์อาจกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ใหม่ของคนในอนาคต

วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ (2548 : 54) ได้กล่าวว่า ครูยุคใหม่ที่คาดหวัง ครูเลือดใหม่ ครูพันธุ์ใหม่ น่าจะมีภาพลักษณ์ คุณลักษณะ ที่สะท้อนมาจากหลักการ (principle) 10 ประการ ดังนี้

1. มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือที่จะใช้สำหรับการแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอน และสามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้เนื้อหาวิชาเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. มีความเข้าใจในเรื่องของการเรียนรู้และพัฒนาของเด็ก รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางสติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล

3. มีความเข้าใจถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ของเด็ก และสามารถสร้างสรรค์โอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายได้
4. มีความเข้าใจและรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายในการสอน เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ
5. ใช้ความเข้าใจในตัวเด็กแต่ละบุคคล รวมทั้งการใช้ทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มมาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจในตัวผู้เรียน
6. รู้จักเลือกใช้ถ้อยคำที่ก่อให้เกิดผล สามารถใช้อำกัปรียาทำที่ รวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้เด็กรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ ตลอดจนรู้จักสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์
7. รู้จักวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา ความต้องการของชุมชน และเป้าหมายของหลักสูตร
8. มีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประเมินสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นว่า ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งทางสติปัญญา สังคมและร่างกายอย่างต่อเนื่อง
9. จะต้องเป็นนักปฏิบัติการที่มีความถี่ถ้วน รู้จักประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง (นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ ในชุมชนการเรียนรู้) พร้อมทั้งหาโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองให้เกิดขึ้น
10. จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ (ชุมชนที่มีเครือข่ายมาก) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเด็ก

ชนัญชิตา กองสุข (2556 : online) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดี ไว้ว่า

1. ความมีระเบียบวินัย ความประพฤติ ทั้งทางกายและวาจาและใจ
2. ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติที่ไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน
3. ความขยัน ประหยัด และขีตมั่นในสัมมาอาชีพ ความประพฤติที่ไม่ทำให้เสียเวลาชีวิตและปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม
4. ความสำนึกในหน้าที่และการงาน ความประพฤติที่ไม่เอาเปรียบสังคม
5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจรณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ความประพฤติในลักษณะสร้างสรรค์และปรับปรุงมีเหตุมีผลในการทำหน้าที่การงาน

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูน ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ ความประพฤติดีที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือไม่ว้าวานหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

7. ความเป็นผู้มีพลานามัยที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงและจิตใจ ให้สมบูรณ์มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง

8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และมีอุดมคติเป็นที่พึงความประพฤติที่แสดงออกถึงความแบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น

9. ความภาคภูมิและการรู้จักทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรของชาติ ความประพฤติที่แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ มีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ

10. ความเสียสละ และเมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ และความสามัคคี
ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545 : 75) ได้สรุปลักษณะของครูที่ดีเป็นลักษณะสำคัญ 3 ด้านคือ

1. ภูมิรู้ ลักษณะที่ดีของครูในด้านนี้ได้แก่ คุณสมบัติส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอนตลอดจนการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด เชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เป็นต้น ภูมิรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งของครู ได้แก่ การสอนดีและการปกครองดี สามารถอธิบายได้รวบรัดชัดเจน สอนสนุก ทำเรื่องยากให้ง่ายได้ควบคุมชั้นเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัยเป็นต้น

2. ภูมิธรรม ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ การประพฤติดี เว้นจากอบายมุข ทั้งปวงกระทำแต่สิ่งที่ดีที่สุจริต ทั้งกาย วาจา และใจ นอกจากนี้ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตากรุณา ยุติธรรม และมานะอดทน เป็นต้น

3. ภูมิฐาน ลักษณะของครูที่ดีในด้านนี้ได้แก่ บุคลิกภาพดี รูปร่างท่าทางดี แต่งกายสะอาดเรียบร้อย พุดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น นอกจากนี้ครูยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีธรรมาจริยดี ไม่ตรีกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น

คณะกรรมการสถานศึกษาแห่งชาติ อ้างถึงใน สุปราณี จิราณรงค์ (2558 : 37) ได้สรุปผลการสัมมนาเรื่องจรรยาบรรณครูในส่วนของเอกลักษณ์ของครูไว้ดังนี้

1. รู้จักอดทน รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทั้งในเวลาสอนและนอกเวลาสอน

2. รับผิดชอบต่อนหน้าที่และต่อตนเอง สามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้

3. เอาใจใส่ต่อการเรียน ความประพฤติ ความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล

4. ใฝ่หาความรู้ ตำราฯ ปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ และมีเชาวน์ปัญญาได้รับการอบรมสั่งสอน

5. มีความขยันหมั่นเพียรรู้จักคิดริเริ่ม

6. มีความยุติธรรมและทำให้สิทธิ์เกิดความอบอุ่นใจ

7. รู้จักดำรงตนอย่างเรียบง่าย และประหยัดเหมาะสมกับสภาพอาชีพ

8. เป็นผู้มีความวิวัฒธรรมและรักษาศีลและทำตามศาสนาที่ตนนับถือหรือ

9. มีความสุขภาพเรียบร้อย ปฏิบัติตนดีสม่ำเสมอ เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดี คือ ครูนั้นต้องเป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ มีความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มวิจารณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความสามารถทางด้านวิชาการที่จะสอนตลอดจนการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี เฉลียวฉลาด ครูต้องมีจรรยาบรรณและคุณธรรมสูง ซื่อสัตย์ เสียสละ มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม นอกจากนี้ครูยังต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอัธยาศัยดี ไม่ตรีกับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้น

บทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่สอง พ.ศ. 2551 ได้กำหนดวินัยในขณะแสดงออกถึงบทบาทของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ (ธราญา จิตระณานิช, 2560 : 127-128)

1. สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาค และเที่ยงธรรม มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล โดยถือเอาประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

4. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดคั้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้แต่เมื่อเสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันเป็นหนังสือให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบัญชาจะต้องปฏิบัติตาม

5. มีความตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียนจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

6. ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม แก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

7. ไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหา หรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

8. ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

9. ไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำเอา ผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือจ้างวาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

10. ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

11. วางตนให้เป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และ ในปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยไม่ต้องอาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูลสนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

12. รักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ไม่ให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ความหมายของวิชาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1073)กล่าวว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ

คุรุสภา (2556 : 1-2) วิชาชีพ หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลัก ทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการ

รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 9-19) ได้ให้ความหมายว่าวิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกรอบมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นวิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (intellectual method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (long period of training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (professional autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (professional ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (professional institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (professional organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรคจรรโลงวิชาชีพ

พรณิดา นาคะผิว (2556 : 78-79) กล่าวว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพเฉพาะด้าน ด้านใด ด้านหนึ่ง ซึ่งมีความชำนาญรอบรู้ในวิชานั้น และมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณวุฒิของวิชาชีพ ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศและการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

สรุปได้ว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ อาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกรอบมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ

ความสำคัญการจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู

ปัจจุบันมีนักวิชาการจำนวนมากได้สนับสนุนให้องค์กรทุกประเภทหรือหน่วยงานต่างๆ ได้นำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรหรือในของตน โดยเฉพาะคุรุสภาได้เริ่มมีการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่ผลิตครูแนะนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการจัดการความรู้วิชาชีพครูเพราะมีความเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นสิ่งที่มิประโยชน์สามารถช่วยทำให้องค์กรหรือ

หน่วยงานมีความเข้มแข็ง โดยก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการดังนี้ (ธราญา จิตรขญาวนิช, 2560 : 239-240)

1. ช่วยทำให้ความรู้ ประสบการณ์และภูมิปัญญาที่มีค่าไม่สูญหาย
2. สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่มีค่าไปแบ่งปันให้ผู้อื่นได้นำไปใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู อาจารย์และสถานศึกษา
4. สามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานมาหาวิธีการในการแก้ไขข้อบกพร่อง
5. สามารถแปรรูปความรู้ให้เป็นทุนทรัพย์สินทางปัญญาหรือสร้างมูลค่าได้
6. ทำให้ครูอาจารย์สถานศึกษามีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
7. เป็นการส่งเสริมกระบวนการทำงานของครู อาจารย์ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546 : 11) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม นั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้านประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้

ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่นั้นก็ถือเป็นการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับต่อไปหากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วดังนี้

- 1) ขกข้อกล่าวหา
- 2) ตักเตือน
- 3) ภาคทัณฑ์
- 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
- 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (2556 : 2) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาหมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภาจึงได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2548

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพครูนั้นประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ 9 ข้อ มาตรฐานประสบการณ์ของครู 2 ข้อ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ และมาตรฐานการปฏิบัติตน 9 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

7. การวิจัยทางการศึกษา

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

9. ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์ของครู คือ การผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สำหรับมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์ของครูคุรุสภาได้กำหนดรายละเอียดด้วยว่าในแต่ละเรื่องนั้นครูจะต้องมีสาระความรู้และสมรรถนะอะไรบ้าง

คุรุสภา (2556 : online) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อไปอนุญาตทุกๆ 5 ปี

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุมการอบรมการสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการเป็นต้นทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ

ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบหมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรม อื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้อง มองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาคณะตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะจรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ

สถานศึกษาดังกล่าวเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รายงานประจำปี 2559 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2559 : 214) กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและโครงสร้าง คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเพื่อเลือกผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหารจากรัฐได้ในระดับหนึ่งตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันองค์การส่วนท้องถิ่นมี 4 ประเภท คือ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มี 76 แห่ง
2. เทศบาล มี 2,441 แห่ง แบ่งเป็น เทศบาลนคร 30 แห่ง เทศบาลเมือง 178 แห่ง และเทศบาลตำบล 2,233 แห่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 5,334 แห่ง
4. องค์การปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)

ปริญดา สุรัสวดี (2560 : online) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) คือหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหาร อปท. ก็เป็นคนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งการที่รัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่ารัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น จะช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มากกว่ารัฐบาลกลาง จึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากกว่า

กรมสรรพากร (2555 : 1) กล่าวว่า “องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหาร ส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีกฎหมายจัดตั้ง ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง โดยเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งเพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน และมีอิสระในการปกครองตนเอง และผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

โครงสร้างเทศบาล

วิกิพีเดีย (2560 : online) ได้กล่าวไว้ว่า เทศบาล เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน การปกครองรูปแบบเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย เกิดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเริ่มจากการจัดตั้งสุขาภิบาลกรุงเทพฯ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2440) โดยมีพระราชกำหนดสุขาภิบาลรัตนมืองสองชายกรุงเทพฯ ร.ศ. 116 ในส่วนภูมิภาค มีการตราพระราชบัญญัติจัดการสุขาภิบาลท่าฉลอม ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) ขึ้นมีวิวัฒนาการเรื่อยมา จนถึงปี พ.ศ. 2475 ได้มีการ

เปลี่ยนแปลงการปกครอง ได้มีการกระจายอำนาจการปกครองที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2548 : 8) ระบุไว้ว่าองค์การเทศบาลประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

1. สถาเทศบาล

1.1 สถาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 12 คน

1.2 สถาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 18 คน

1.3 สถาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน 24 คน

ทั้งนี้ สถาเทศบาลประกอบไปด้วยประธานสภาเทศบาลหนึ่งคนและรองประธานสภาเทศบาลสองคน

2. นายกเทศมนตรีหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตาม

กฎหมาย

การจัดการศึกษาของเทศบาล

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2548 : 1-2) การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกหน่วยงานที่จัดการศึกษา ปัจจุบันการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีแนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นปีพ.ศ. 2545-2559 ทั้งหมด 12 ด้าน คือ

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้ชุมชน องค์การอื่น ๆ และสถาบันศาสนาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย โดยจัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนของท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีเป้าหมายเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา จริยธรรมและสามารถได้ตามต้องการและเหมาะสม

3. นโยบายด้านคุณภาพมาตรฐานการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อเข้าสู่มาตรฐานชาติ โดยดำเนินการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนทุกปี และให้สถานศึกษารับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 5 ปี นับจากการประเมินครั้งสุดท้าย

4. นโยบายระบบบริหารและการจัดการศึกษา จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในการเชิญนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริม ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน หรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

5. นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วางแผนงานบุคลากรเพื่อใช้ในการประสานข้อมูลและเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทน เพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีการวางแผนบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย และให้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

6. นโยบายด้านหลักสูตรให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียด สาระหลักสูตรแกนกลางและสาระหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองดีของของสังคมและชาติโดยคำนึงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีสำนึกในความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้ตนเองได้โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา

ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ ให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา โดยระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งด้านงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล องค์กรอื่นๆ สถาบันต่างๆ และต่างประเทศ มาใช้จัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณกับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาแบบเรียนเอกสารทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีแรงจูงใจในการผลิต รวมถึงการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตลอดจนการสื่อสารทุกรูปแบบสื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์คมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น

10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กเยาวชน รวมทั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เด็กเยาวชน ประชาชนอย่างหลากหลายเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

11. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกกฎหมาย จัดให้มีการรวมกลุ่มอาชีพ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการระดมทุนและการจัดการนำวิทยาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการประกอบอาชีพ การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ สถาบันศาสนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน สืบทอดวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

ความหมายพนักงานครูเทศบาล

พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล (2519 : 1) พนักงานครูเทศบาล ได้แก่ พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในสถานศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาล

องค์การรักษามรดกโลกฝ่ายพลเรือน (2560 : online) พนักงานครูเทศบาล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำสถานศึกษาของเทศบาล

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาประจำสถานศึกษาของเทศบาลและให้การศึกษาในสถานศึกษาของเทศบาล

โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดเพชรบุรีมีทั้งหมด 14 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 แสดงรายชื่อโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดเพชรบุรี

สังกัด	ชื่อโรงเรียน
เทศบาลเมืองเพชรบุรี	1. โรงเรียนเทศบาล 1 วัดแก่นเหล็ก
	2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดพระทรง
	3. โรงเรียนเทศบาล 3 ชุมชนวัดจันทราวาส
	4. โรงเรียนเทศบาล 4 วัดไชยสุรินทร์
เทศบาลเมืองชะอำ	1. โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านชะอำ
	2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดไทรย้อย
	3. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดเนรัญชรา
	4. โรงเรียนเทศบาล 4 บ้านบ่อแหม
	5. โรงเรียนเทศบาล 5 บ้านห้วยทรายใต้
	6. โรงเรียนเทศบาล 6 บ้านห้วยทรายเหนือ
	7. โรงเรียนเทศบาล 7 บ้านหนองตาพด
	8. โรงเรียนเทศบาล 8 สวนสนชะอำ
เทศบาลตำบลบ้านแหลม	9. โรงเรียนเทศบาล 9 บ้านสามพระยา
	1. โรงเรียนเทศบาลวัดลักษณาราม

โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทั้งหมด 19 โรงเรียน

ตารางที่ 2.2 แสดงรายชื่อโรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สังกัด	ชื่อโรงเรียน
เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์	1. โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย 2. โรงเรียนเทศบาลบ้านหนองบัว 3. โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมิการาม
เทศบาลเมืองหัวหิน	1. โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ 2. โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า 3. โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ 4. โรงเรียนเทศบาลบ้านบ่อฝ้าย (สังฆประชาอุทิศ) 5. โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง 6. โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน 7. โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก
เทศบาลตำบลคลองวาฬ	1. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลคลองวาฬ
เทศบาลตำบลไร่ใหม่	1. โรงเรียนเทศบาลตำบลไร่ใหม่
เทศบาลตำบลเขาน้อย	1. โรงเรียนค่ายธนะรัชต์ 2. โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาน้อย
เทศบาลตำบลปราณบุรี	1. โรงเรียนเทศบาลปราณบุรี (บ้านปลายน้ำ) 2. โรงเรียนอนุบาลเทศบาลปราณบุรี (สอน ฤทธิเดช)
เทศบาลตำบลไร่เก่า	1. โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านตาลเจ็ดยอด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชษฐา ไชยเดช (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาทอลิก ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาทอลิก สังกัดอัครมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาทอลิก สังกัดอัครมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาทอลิก สังกัดอัครมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้านคือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคม

ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครมุขมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภราวดี หอมแยม (2551 : 212-215) ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานขององค์กรอิสระ : กรณีศึกษาสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) จากการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ คือ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรมุ่งบทบาท และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งอำนาจ นั้น สำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน โดยภาพรวมมีการมุ่งเน้นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในระดับสูง และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยภาพรวมมีการมุ่งเน้นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบว่า มีความแตกต่างกันทั้ง 4 ลักษณะดังกล่าว 2) ตัวแปรปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ปัจจัยขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และปัจจัยการจัดโครงสร้างขององค์กร ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ปัจจัยขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยการจัดโครงสร้างขององค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ตามลำดับ 3) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีผลการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจตามกฎหมายที่องค์กรต้องปฏิบัติได้อย่างครบถ้วนในระดับความสำเร็จที่แตกต่างกัน 4) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงาน ผู้ตรวจการแผ่นดิน และสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยรวมมีความเชื่อมโยงต่อผลการปฏิบัติงาน

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสุภาพกำหนดจำนวน 12 มาตรฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก (Mean = 4.18) โดยมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 9 สูงที่สุด (Mean = 4.63) และมาตรฐานที่ 1 ต่ำที่สุด (Mean = 3.51) และครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่า 6 ปี ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ครูที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะ และครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่น้อยกว่าครูที่มีอายุประสบการณ์สอน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และวิทยฐานะที่สูงกว่า ส่วนครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่สูงกว่า ครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และ

ครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี จะมีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่สูงกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ และสอนมากกว่าหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของ สมศ. พบว่า มาตรฐานที่ 4 6 11 และ 12 มีค่าร้อยละของโรงเรียนที่มีความสอดคล้องกัน ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูในมาตรฐานที่ 9 ของ สมศ. มากกว่า 50% 3) ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรสำหรับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีจำนวน 30 ตัวบ่งชี้

ดวงดาว บุญทอง (2553 : 127-130) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 3) วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เฉลิมศรี นพแก้ว (2554 : 85-86) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรเป็นเพศหญิงและชาย ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นนักวิจัย มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน 11-20 ปี ประสบการณ์ทำงานที่ วว. น้อยกว่า 10 ปี อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานที่ วว. และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน การศึกษาและสาขาที่ศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวก (4) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวก ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มงานและระดับองค์กรรวม

พรรณนิดา นาคะผิว (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ธีรชัย นัตรชัยวัฒนกุล (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45 โดยด้านการบูรณาการทางสังคมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน ในภาพรวมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมระบบราชการ ด้านวัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า ด้านวัฒนธรรมแบบทีมงาน และ ด้านวัฒนธรรมแบบผ่อนคลาญกฎระเบียบ สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีดำรวจบางสะพาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องสถานีดำรวจมีระบบควบคุมภายในตามเกณฑ์มาตรฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเรื่องสถานีดำรวจมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจภูธรบางสะพานเกี่ยวข้องกับรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานีดำรวจต้องมีลักษณะผสมผสาน และไม่ตายตัวกับรูปแบบการใช้อำนาจแบบใดแบบหนึ่ง การใช้อำนาจเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับการทำงานของตำรวจ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของตำรวจจะส่งผลกระทบต่อประชาชนหลายๆ ฝ่ายทั้งในเชิงบวกและในเชิงลบ วิธีการที่เหมาะสมกับการจูงใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงาน คือ การให้การยอมรับแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในสถานีดำรวจ

สุเกียง สุดสาวท (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในพื้นที่สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 7 ผลวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 7 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีวัฒนธรรมด้านที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคล มีความรักและสามัคคี สนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการมุ่งความต้องการความมั่นคงของบุคลากร ยึดระเบียบพึงพาและคล้อยตามผู้บริหารอยู่ในระดับมาก มีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการแสดงออกในลักษณะผู้นำมุ่งงานด้านความมั่นคงของบุคลากรและการทำงานมุ่งอำนาจ แข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่ใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 3) ผลการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้แก่ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จด้านการมุ่งความเป็นตัวเองและด้านการมุ่งใช้อำนาจ ตามลำดับ 5) ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมุ่งความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปด้านความตั้งใจที่ใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ควิน และ โรเบอร์ท (Quinn and Rohrbaugh, 1993 อ้างถึงใน กัญยชกร ชัยนภัสภมร, 2550 : 17) วิเคราะห์ค่าเชิงประปรักษ์ (Competing Values Framework) ของ John Campbell ได้ข้อสรุปว่ามีรูปแบบของค่านิยมเชิงประปรักษ์อยู่ 4 กลุ่ม คือ 1) วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์หรือแบบเครือญาติ (Clan Culture) เน้นปัจจัยภายในและความยืดหยุ่น 2) วัฒนธรรมปรับเปลี่ยนหรือแบบยืดหยุ่นชั่วคราว (Adhocracy Culture) เน้นปัจจัยภายนอก และความยืดหยุ่น/แปรเปลี่ยน 3) วัฒนธรรมราชการ หรือแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เน้นปัจจัยภายในและความมั่นคง เสถียรภาพเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และ 4) วัฒนธรรมการตลาดหรือแบบตลาด (Market Culture) เน้นปัจจัยภายนอกและมีเสถียรภาพมุ่งเน้นความสำเร็จ

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของลูซีเออร์ (Lussier) ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้าและพบว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้ด้วย 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ 2) วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว 3) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน 4) วัฒนธรรมที่เน้นระบบราชการ

ส่วนในด้านการปฏิบัติงานของครู ครูสภาได้ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ประการ จากข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เป็นเกณฑ์ ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์